

Emploi, chômage, revenus du travail

Insee Références

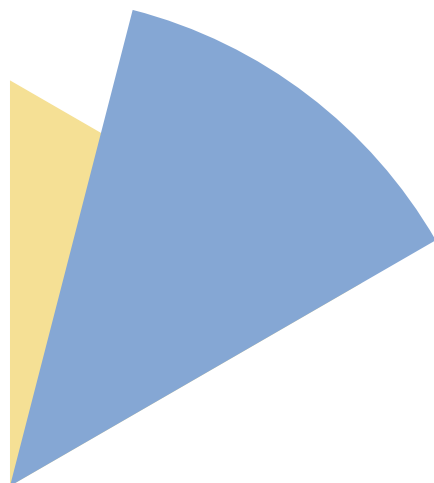
Édition 2023



Emploi, chômage, revenus du travail

Insee Références

Édition 2023



Coordination

Marceline Bodier,
Vladimir Passeron,
Joëlle Vidalenc

Contribution*Insee :*

Dorothee Aguer,
Élise Amar,
Jamal Ben Bacha,
Christophe Bertran,
Marceline Bodier,
Romain Bour,
Laura Castell,
Thomas Cohadon,
Julien Delabre,
Aurélié Delaporte,
Nathalie Donzeau,
Jean-François Eudeline,
Marianne Fabre,
Melchior-Archibald Fosse,
Fanny Godet,
Juliette Grangier,
Vivien Guérin,
Fabien Guggemos,
Sylvie Henninger,
Yves Jauneau,
Aude Leduc,
Tom Olivia,
Vladimir Passeron,
Emilie Pénicaud,
Claude Picart,
Adeline Poty,
Erwan Pouliquen,
Nathan Rémila,
Jean Rubin,
Hélène Thélot,
Catherine Thiel,
Mélinée Treppoz-Salomon,
Joëlle Vidalenc

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

Élisabeth Algava,
Fouad Amar,
Victor Barry,
Mikael Beatriz,
Emmanuel Berger,
Anne-Juliette Bessone,
Anne-Lise Biotteau,
Laurent Brembilla,
Alexandre Cazenave-Lacroutz,
Ourida Cherchem,
Valentin Cocuau,
Marc Collet,
Corinne Darmaillacq,
Claire-Lise Dubost,
Léonie Fauvre,
Samia Ferhat,
Raphaël Froger,
Gaëtan Guillermin,
Carole Hentzgen,
Ceren Inan,
Malik Koubi,
Raphaël Lardeux-Schutz,
Jérôme Lè,
Anaïs Le Gouguec,
Maxime Lescurieux,
Sonia Makhzoum,
Bertrand Marc,
Claude Minni,
Arthur Nguyen,
Michael Orand,
Sophie Ozil,
Chloé Pariset,
Mathilde Pesenti,
Patrick Pommier,
Joël Presotto,
Dorian Roucher,
Ruby Sanchez,
Pierre Villedieu

Directeur de la publication

Jean-Luc Tavernier

Directeur de la collection

Bertrand Lhommeau

Rédaction

Agnès Dugué,
Anne Évrard,
Alexandre Gadaud,
Fanny Gateau,
Pierre Glénat,
Philippe Goarant,
Lisa Pivon,
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 2023

« 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.

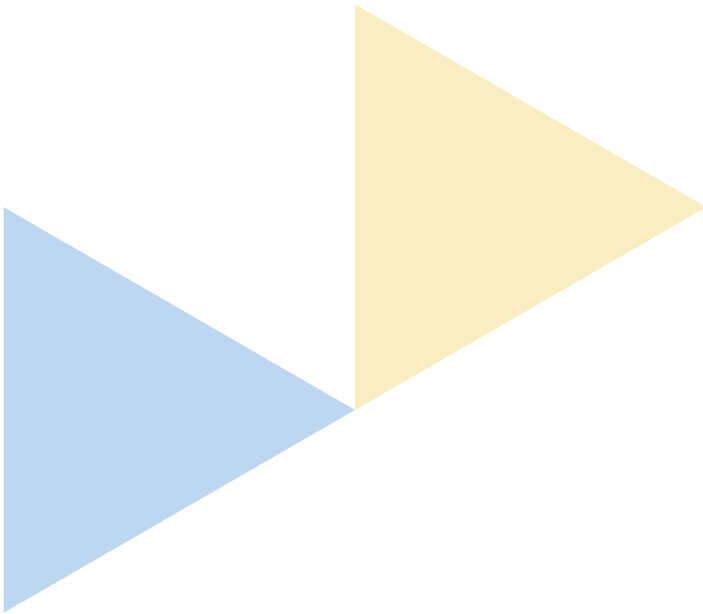
Les comparaisons internationales contenues dans cet ouvrage s'appuient sur des données harmonisées publiées par Eurostat ou l'OCDE, qui peuvent différer des données nationales diffusées par les instituts nationaux de statistique.

Emploi, chômage, revenus du travail

Vue d'ensemble	7
Le marché du travail en 2022 : nouvelle forte hausse de l'emploi	9
Éclairages	19
Chômeurs au sens du BIT et demandeurs d'emploi de catégorie A : une réduction de l'écart depuis début 2021	21
Une actualisation des projections de population active tenant compte de la réforme des retraites de 2023	27
Les femmes restent très minoritaires dans les métiers de la transformation numérique et du développement durable	35
Dossiers	41
Davantage de salariés ont changé d'entreprise en 2022 qu'avant la crise sanitaire	43
La répartition des immigrés et de leurs descendants selon la profession : le niveau des diplômés n'explique pas tout	55
Dans l'action sociale, la santé et l'enseignement, davantage de problèmes de santé déclarés, plus souvent causés par le travail	69
Fiches	83
Introduction	85
1. Emploi	87
1.1 Évolution de l'emploi	88
1.2 Caractéristiques des personnes en emploi	90
1.3 Professions et secteurs d'activité	92
1.4 Statuts d'emploi	94
1.5 Emplois aidés	96
1.6 Embauches et fins de contrat dans le secteur privé	98
1.7 Emploi dans les régions	100
2. Chômage	103
2.1 Évolution du chômage	104
2.2 Inégalités face au chômage	106
2.3 Demandeurs d'emploi	108
2.4 Indemnisation du chômage	110
2.5 Chômage dans les régions	112
3. Activité, inactivité	115
3.1 Évolution de la population active	116
3.2 Transitions sur le marché du travail	118
3.3 Halo autour du chômage et sous-emploi	120

3.4 Situations contraintes sur le marché du travail	122
4. Temps et conditions de travail	125
4.1 Durée et organisation du temps de travail	126
4.2 Temps partiel	128
4.3 Pluriactivité	130
4.4 Conditions de travail	132
4.5 Travail, santé et handicap	134
4.6 Négociations et grèves dans les entreprises	136
5. Revenus et coûts du travail	139
5.1 Évolutions conjoncturelles du coût du travail et des salaires	140
5.2 Salaire minimum de croissance	142
5.3 Salaires dans le secteur privé : caractéristiques des individus	144
5.4 Salaires dans le secteur privé : caractéristiques des employeurs	146
5.5 Salaires dans la fonction publique : caractéristiques des individus	148
5.6 Salaires dans la fonction publique : caractéristiques des employeurs	150
5.7 Revenu salarial	152
5.8 Inégalités salariales	154
5.9 Revenus d'activité des non-salariés	156
5.10 Disparités territoriales de salaires et de revenus d'activité	158
6. Données internationales	161
6.1 Emploi et chômage en Europe	162
6.2 Groupes socioéconomiques en Europe	164
6.3 Salaires et coût du travail en Europe	166
Annexes	169
Sources et méthodes	171
Glossaire	185
Sigles	203

Vue d'ensemble



Le marché du travail en 2022 : nouvelle forte hausse de l'emploi

Fin 2022, 30,3 millions de personnes sont en emploi en France, dont 26,9 millions de salariés. En deux ans, 1,2 million d'emplois salariés ont été créés, dont un tiers en contrat d'alternance.

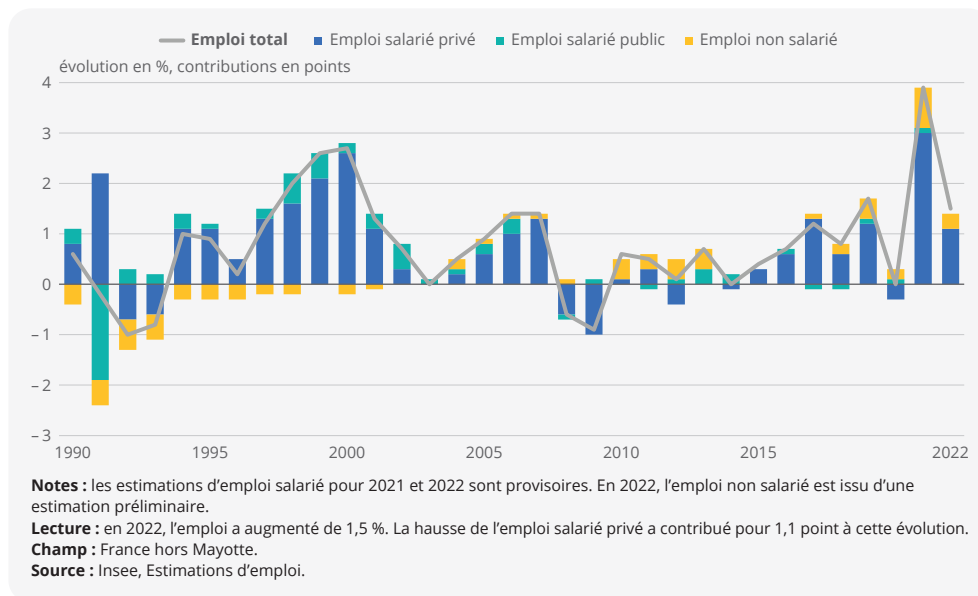
En conséquence, le chômage a de nouveau reculé et le taux de chômage au sens du Bureau international du travail atteint 7,3 % en moyenne annuelle, son plus bas niveau depuis 1982. Le halo autour du chômage a aussi continué de baisser : au total, 9,8 % des 15-64 ans sont sans emploi et souhaitent travailler en 2022, soit le plus bas niveau depuis 2009.

Avec la hausse du taux d'emploi, le taux d'activité des 15-64 ans a aussi nettement augmenté. En 2022 il atteint 73,6 %, son plus haut niveau depuis que l'Insee le mesure au sens du Bureau international du travail (1975). La hausse est particulièrement marquée pour les plus jeunes, grâce notamment à l'essor de l'alternance.

En 2022, dans un contexte de forte inflation, le salaire moyen par tête a accéléré dans le privé et le public, mais son pouvoir d'achat a nettement fléchi. Le coût horaire du travail a accéléré en 2022.

Fin 2022, 30,3 millions de personnes sont en emploi en France hors Mayotte, dont 26,9 millions de salariés et 3,4 millions de non-salariés. Entre fin 2021 et fin 2022, l'emploi a augmenté de 443 000 (soit +1,5 %), en ralentissement après une forte croissance en 2021 (+3,9 %, soit 1,1 million) qui a suivi une stagnation en 2020, dans le contexte de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19 ► [figure 1](#). Entre 2019 et 2022, l'emploi a donc augmenté de 5,4 %, bien plus que l'activité : fin 2022, le produit intérieur brut (PIB) se situe 1 % au-dessus de celui de fin 2019. La croissance de l'emploi est d'abord portée par l'emploi salarié : fin 2022, il dépasse de 4,5 % son niveau de fin 2019, et de 1,3 % celui de fin 2021. Au total, 1,2 million d'emplois salariés ont été créés en deux ans, soit l'équivalent du nombre cumulé d'emplois créés entre 2010 et 2020. Un tiers de ces créations sont des contrats d'alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation).

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



La hausse de l'emploi salarié en 2022 (+343 000 emplois, après +890 000 en 2021) provient du secteur privé (+339 000 emplois après +870 000), alors que l'emploi public s'est stabilisé, comme en 2021. En 2022, l'emploi salarié a ralenti dans tous les secteurs, mais de façon plus marquée dans le tertiaire marchand (+268 000 emplois, après +722 000 en 2021). Ce ralentissement s'observe notamment dans les services aux entreprises (+74 000 emplois après +232 000 en 2021), l'hébergement-restauration (+55 000 emplois après +153 000), l'information-communication (+48 000 emplois après +52 000) et les services aux ménages (+35 000 emplois après +101 000). Au sein des services aux entreprises, l'emploi intérimaire a faiblement fluctué en 2022, après de fortes variations lors de la crise sanitaire. Malgré cela, au total, près des trois quarts des gains nets d'emploi salarié sur l'année se concentrent dans le tertiaire marchand.

L'emploi salarié a augmenté en 2022 sur l'ensemble du territoire. Dans toutes les régions, il dépasse fin 2022 largement son niveau de fin 2019. En France métropolitaine, la hausse en 2022 est plus marquée en Île-de-France, sur la moitié sud du territoire et sur la façade atlantique.

Enfin, selon une estimation préliminaire, l'emploi non salarié aurait ralenti en 2022 (+100 000, après +225 000 emplois en 2021). La forte augmentation du nombre de micro-entrepreneurs, portée depuis 2018 par le doublement du plafond du chiffre d'affaires et par les circonstances particulières de la crise sanitaire (essor des livraisons à domicile), a été en effet moins marquée en 2022. Par ailleurs, le nombre de bénéficiaires de l'aide à la création ou à la reprise d'une entreprise (Acre) a nettement diminué ► **encadré**.

► Encadré - Le nombre de bénéficiaires d'emplois aidés a baissé de 20 % en 2022

Fin 2022, 1,7 million d'emplois bénéficient d'une aide publique (contrats aidés, alternance, aide à la création ou à la reprise d'entreprise et autres dispositifs, hors allègements généraux et dispositifs sectoriels), soit une baisse de 20 % sur un an. Ce recul, malgré une nouvelle hausse de l'emploi en alternance, est principalement porté par la diminution des bénéficiaires de l'aide à la création ou à la reprise d'une entreprise (Acre), l'arrêt de l'aide à l'embauche des jeunes (AEJ) et, dans une moindre mesure, le repli des bénéficiaires de contrats aidés.

Parmi les personnes occupant un emploi bénéficiant d'une aide publique, 219 000 sont en contrat aidé fin 2022 (soit 22 % de moins que l'année précédente), dont les deux tiers dans une structure d'insertion par l'activité économique (IAE). Le nombre de bénéficiaires en IAE a augmenté de 1 % en 2022. 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 diminué quant à lui de 46 %, les aides publiques étant revues à la baisse par rapport à la période de la crise sanitaire.

Le nombre de personnes en alternance atteint 1,1 million fin 2022 (64 % des emplois aidés), soit 11 % de plus qu'en 2021 et 34 % de plus que fin 2019. Cette hausse est portée par les contrats d'apprentissage (+13 % en un an), tandis que le nombre de bénéficiaires de contrat de professionnalisation a presque stagné (-0,5 % 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 depuis l'été 2020, contribuent à expliquer l'augmentation de l'apprentissage depuis 2019.

Enfin, le nombre de bénéficiaires d'autres emplois aidés est de 409 000 fin 2022 (23 % des emplois aidés), pour l'essentiel au titre de l'Acre (347 000 personnes). Le nombre de personnes couvertes par l'ensemble de ces autres dispositifs a diminué de 55 % 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 à partir de mi-2021. Généralisés début 2020 à l'ensemble du territoire, les emplois francs ont continué de monter en charge ; fin 2022, 49 000 personnes en bénéficient, soit 10 % de plus que fin 2021.

Auteurs :

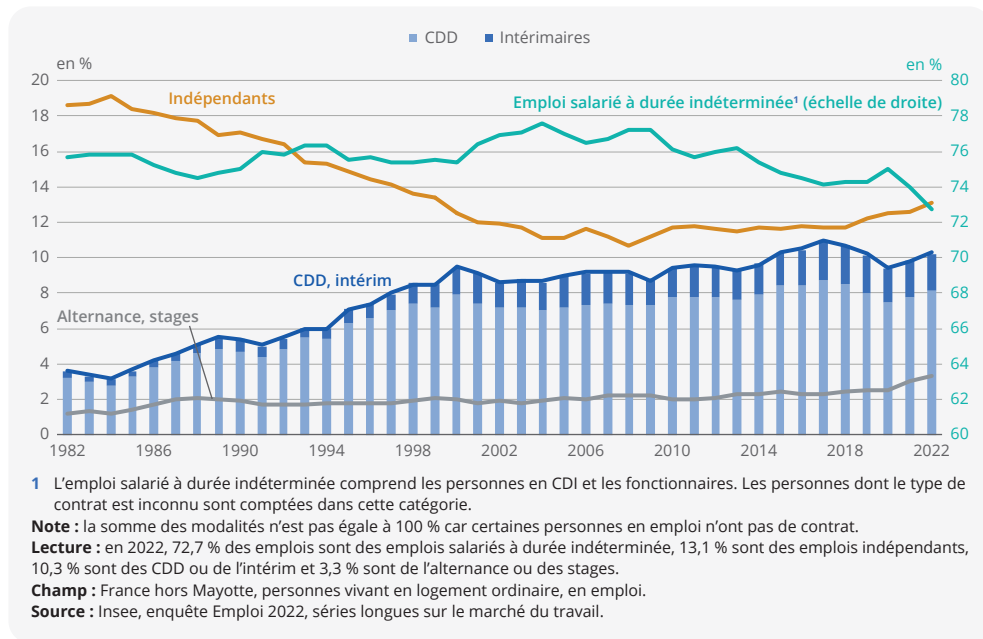
Claire-Lise Dubost (Dares)

Raphaël Froger (Dares)

En 2022, la part des emplois à durée limitée a continué de se redresser

En moyenne en 2022, selon l'enquête Emploi, 72,7 % des personnes en emploi sont salariées en contrat à durée indéterminée (CDI) ou fonctionnaires¹ ► **figure 2**. Les autres salariés sont en contrat à durée déterminée (CDD ; 8,1 % de l'emploi), en intérim (2,1 %) ou en alternance ou en stage (3,3 %).

► 2. Composition de l'emploi



Depuis son pic en 2004, la part des salariés en emploi à durée indéterminée dans l'emploi total a suivi une tendance à la baisse, si bien qu'en 2022, elle atteint son plus bas niveau depuis 1982 (première mesure disponible), et est inférieure de 4,9 points à son niveau de 2004. En contreparties de cette baisse depuis 2004, les parts de l'emploi à durée limitée, de l'alternance et des stages ont augmenté, de même que celle de l'emploi indépendant.

Après un rebond de 0,4 point en 2021, la part des personnes en emploi à durée limitée (CDD, intérim) a de nouveau augmenté en 2022 : +0,5 point. À 10,3 %, elle retrouve son niveau d'avant-crise sanitaire, demeurant toutefois inférieure à son pic de 2017 (11,0 %). Quant à la proportion d'indépendants dans l'emploi, elle s'est à nouveau accrue en 2022 (+0,5 point) et atteint son plus haut niveau depuis 1999.

En 2022, parmi l'ensemble des emplois, 21,7 % sont des postes de cadres et 24,6 % des professions intermédiaires ; 26,0 % sont des postes d'employés et 18,9 % d'ouvriers ; enfin 6,8 % sont des emplois d'artisans, commerçants ou chefs d'entreprise et 1,6 % d'agriculteurs. En tendance, le niveau de qualification moyen a augmenté : ainsi en 2022, pour la quatrième 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.

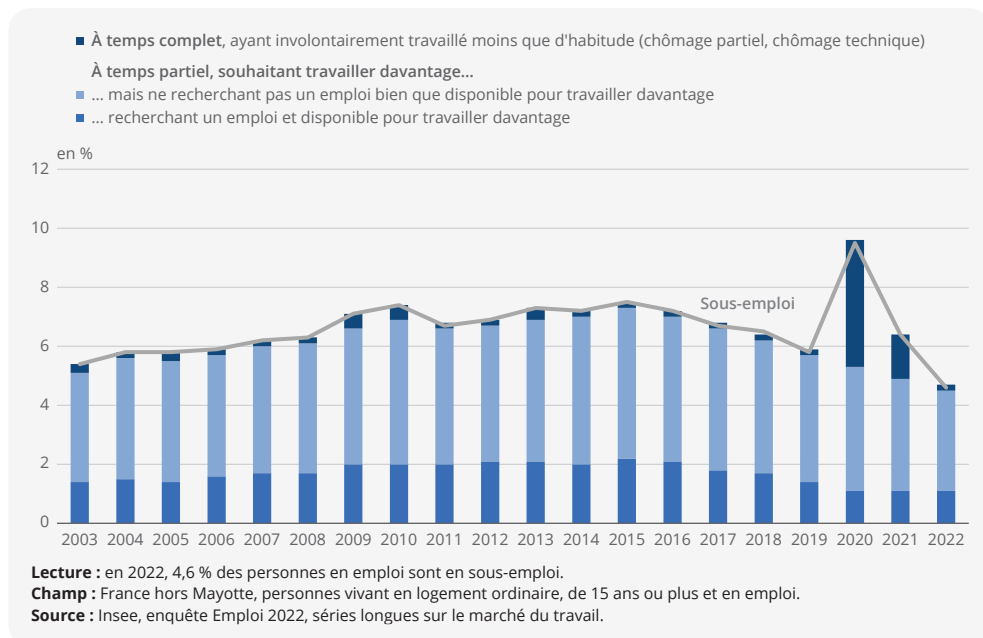
1 Les personnes dont le type de contrat est inconnu sont comptées avec les personnes en emploi salarié à durée indéterminée (c'est-à-dire en CDI ou fonctionnaires).

Le sous-emploi est en 2022 à son plus bas niveau depuis trente ans

En 2022, 4,1 millions de personnes sont à temps partiel, soit 17,3 % des personnes en emploi. Cette proportion a modérément augmenté entre 2002 et 2014 (+2,5 points) avant de se replier depuis lors (-2,4 points).

En moyenne en 2022, 1,3 million de personnes sont en situation de sous-emploi, soit 4,6 % 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).

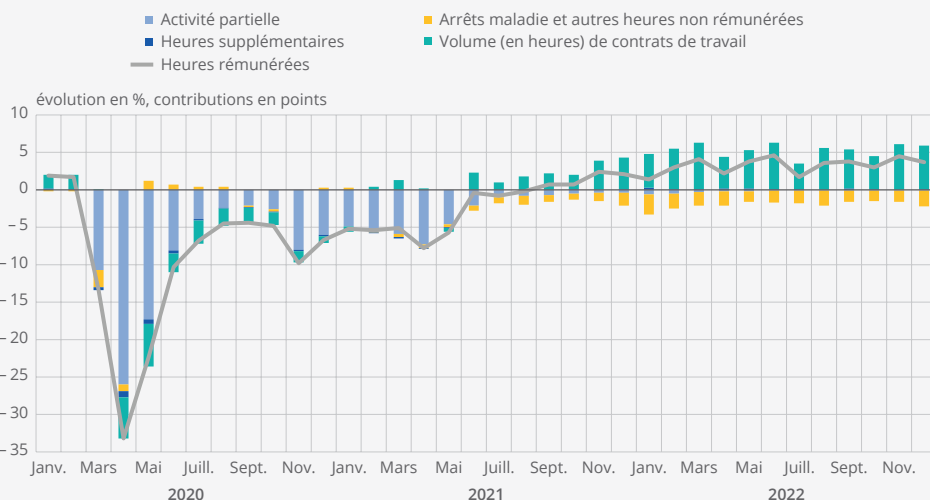
► 3. Sous-emploi et ses composantes



En 2020, sous l'effet de la crise sanitaire, le chômage partiel ou technique a bondi et la part du sous-emploi dans l'emploi a atteint un niveau inédit (9,5 %). Après une première baisse en 2021, il retrouve son niveau d'avant-crise en 2022. En outre, la part des personnes à temps partiel souhaitant travailler davantage a continué de baisser, dans le sillage de la proportion de salariés à temps partiel, si bien que la part du sous-emploi s'établit 1,2 point au-dessous de son niveau d'avant-crise, à son plus bas niveau depuis 1992.

En 2020, le nombre moyen d'heures travaillées par salarié avait chuté, la crise sanitaire ayant contraint nombre de secteurs d'activité à recourir massivement au chômage partiel ou technique ; en particulier, les périodes de confinement ont conduit beaucoup de personnes en emploi à peu ou pas travailler [Renne, 2022]. En 2021, la durée annuelle effective de travail a rebondi et, en 2022, elle a continué de se redresser, restant toutefois limitée par un nombre d'absences pour maladie plus important qu'avant-crise ► **figure 4**. Par ailleurs, la crise sanitaire a donné un essor significatif au télétravail : en 2022, en moyenne, 19 % des salariés y ont recouru au moins un jour par semaine lors des quatre semaines précédant leur interrogation dans l'enquête Emploi (52 % des cadres).

► 4. Évolution par rapport au même mois de 2019 du volume horaire de travail rémunéré et contributions à cette évolution



Lecture : en juillet 2022, le volume d'heures rémunérées dépasse de 1,7 % son niveau de juillet 2019. Le nombre de contrats de travail contribue pour 3,4 points à cette hausse.

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

Source : Insee, déclarations sociales nominatives, traitements provisoires.

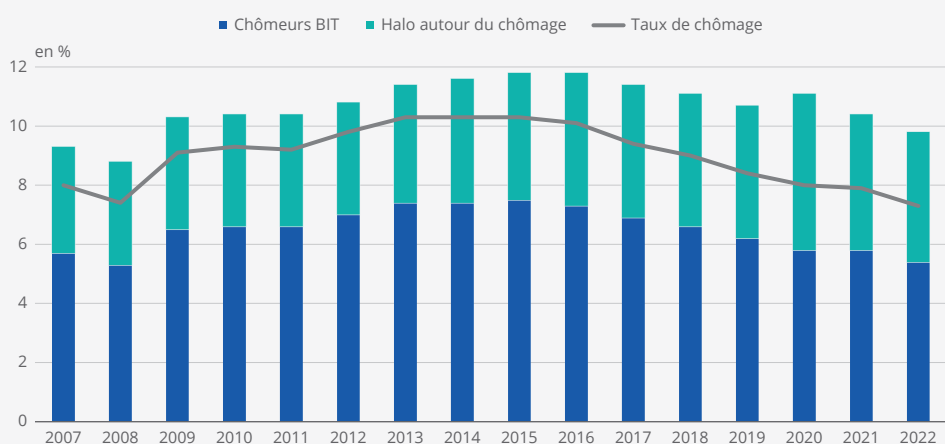
En 2022, le chômage et le halo autour du chômage ont de nouveau reculé

En moyenne sur l'année 2022, 2,2 millions de personnes sont au chômage au sens du Bureau international du travail (BIT). Le taux de chômage s'établit ainsi à 7,3 % de la population active en 2022, en baisse de 0,6 point par rapport à 2021 ► [figure 5](#). Cette nette diminution fait suite à six années de baisse ininterrompue depuis le pic de 2015, même si en 2020, il s'agissait d'un recul en trompe-l'œil en raison surtout de démarches de recherche d'emploi limitées pendant le premier confinement. Au total, en 2022, le taux de chômage se situe 3,0 points au-dessous de son niveau de 2015 (10,3 %) et à son plus bas niveau depuis 1982 (7,1 %).

Le halo autour du chômage comptabilise les personnes sans emploi qui souhaitent travailler mais ne vérifient pas tous les critères pour être comptabilisées comme au chômage au sens du BIT, soit qu'elles ne recherchent pas d'emploi, soit qu'elles ne sont pas disponibles pour travailler. En moyenne en 2022, 4,4 % des personnes âgées de 15 à 64 ans appartiennent au halo autour du chômage. Cette part avait bondi en 2020 (+0,8 point sur l'année) : 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. Le halo autour du chômage s'est replié en 2021 (-0,7 point) et a continué de baisser en 2022 (-0,2 point), retrouvant son niveau d'avant-crise sanitaire (4,5 % en moyenne sur la période 2016-2019).

Au total, en cumulant chômage et halo autour du chômage, la part des personnes de 15 à 64 ans sans emploi et souhaitant travailler avait augmenté en 2020 de 0,5 point puis s'était repliée de 0,7 point en 2021 ; en 2022, elle a de nouveau baissé de 0,6 point, sous l'effet des créations d'emploi et s'établit à 9,8 % de la population de 15 à 64 ans. Cette part se situe à son plus bas niveau depuis 2009.

► 5. Chômage et halo autour du chômage



Lecture : en 2022, 5,4 % des personnes âgées de 15 à 64 ans sont des chômeurs au sens du BIT ; 4,4 % sont dans le halo autour du chômage. Parmi les 15 ans ou plus, 7,3 % de la population active au sens du BIT est au chômage.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2022, séries longues sur le marché du travail.

Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi a de nouveau reculé, plus fortement que le nombre de chômeurs

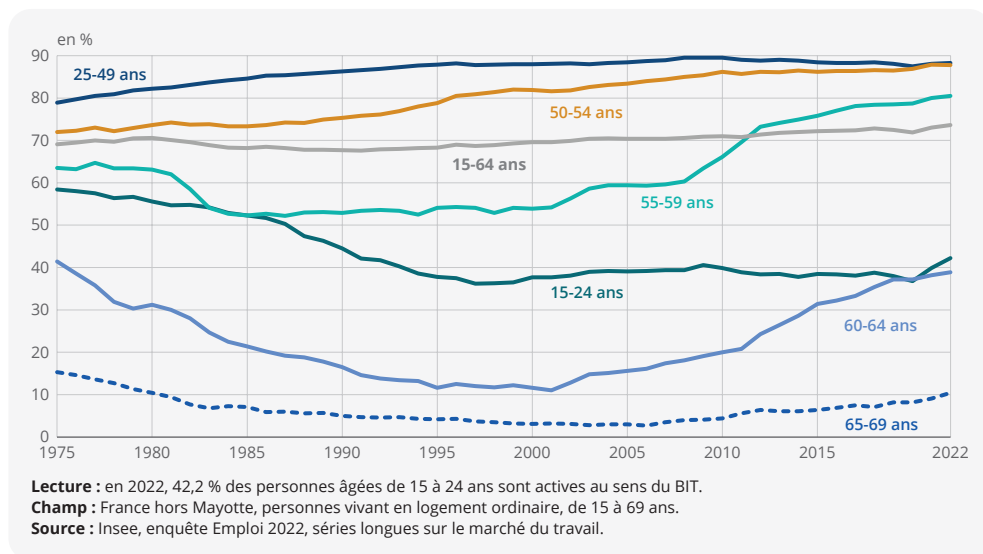
Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ne correspondent qu'en partie aux chômeurs au sens du BIT : si certains sont chômeurs au sens du BIT, d'autres sont dans le halo autour du chômage, d'autres encore peuvent être en emploi ou être inactifs au sens du BIT (hors halo). En moyenne, en 2022, 6,2 millions de personnes sont inscrites à Pôle emploi, toutes catégories confondues (de A à E), dont 5,4 millions sont tenues de chercher un emploi (catégories A, B et C), et parmi elles, 3,1 millions n'ont exercé aucune activité au cours du mois (catégorie A).

Le nombre moyen de demandeurs d'emploi en catégories A, B et C a décliné de 291 000 entre les quatrième trimestres 2021 et 2022 (soit -5,1 %). Cette baisse se concentre sur les demandeurs d'emploi sans activité (catégorie A ; -311 000). À l'inverse, le nombre de demandeurs d'emploi qui exercent une activité réduite a augmenté (catégories B et C ; +19 000). En 2022, la procédure d'actualisation de la situation des demandeurs d'emploi a été renouvelée, ce qui a affecté la répartition des demandeurs d'emploi, certains basculant de la catégorie A vers les catégories B et C [Minni, Cherchem, 2023]. Par ailleurs, de nouvelles règles d'assurance chômage sont entrées en vigueur fin 2021, durcissant les conditions d'accès et modifiant la formule de calcul des allocations : ces changements ont pu affecter le comportement d'inscription à Pôle emploi indépendamment de la situation sur le marché du travail. En outre, en lien avec les volets « demandeurs d'emploi de longue durée » en 2021 et « viviers » en 2022 du plan de réduction des tensions de recrutement, les sorties des listes de Pôle emploi pour motif de radiation administrative ont été plus nombreuses à partir de fin 2021. Au total, ces différents facteurs ont contribué à ce que l'écart entre le nombre de demandeurs d'emploi et celui de chômeurs au sens du BIT, qui a atteint 1,5 million en moyenne en 2020, ait baissé depuis 2021 : il est revenu à 860 000 fin 2022, un niveau plus faible que celui de fin 2019 (1,1 million). À l'inverse, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en catégories B et C (en activité réduite) a continué d'augmenter après une chute en 2020.

En 2022, le taux d'activité atteint son plus haut niveau depuis 1975

En moyenne en 2022, 30,6 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 73,6 % de cette classe d'âge ► **figure 6**. Ce taux d'activité a progressé de 0,5 point, après +1,1 point en 2021 ; il dépasse ainsi son précédent plus haut niveau depuis que l'Insee le mesure au sens du BIT (1975).

► 6. Taux d'activité selon l'âge



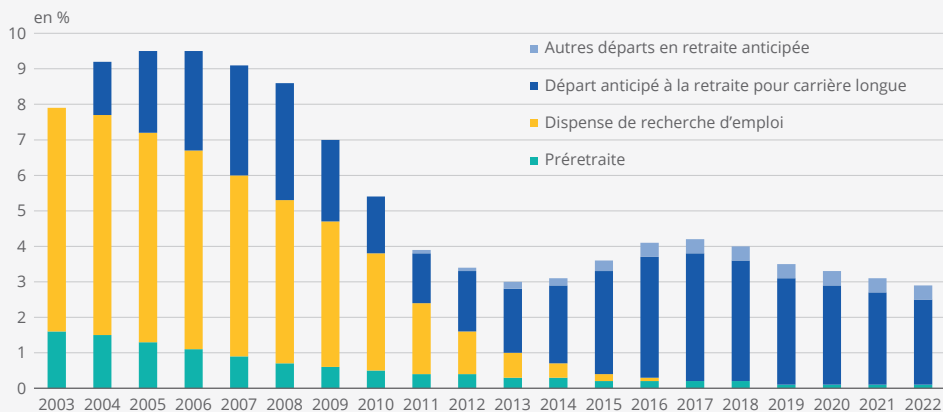
Le taux d'activité des jeunes de moins de 25 ans atteint 42,2 % en 2022, soit 2,3 points de plus qu'en 2021 et son plus haut niveau depuis 1990, grâce à une forte hausse de l'emploi, notamment en alternance. Le taux d'activité des jeunes avait diminué de 1975 à la fin des années 1990, en raison de l'allongement de la durée des études, puis avait légèrement augmenté jusqu'à la crise économique de 2008-2009. Il a ensuite légèrement diminué avant de nettement baisser en 2020, la crise sanitaire ayant particulièrement affecté l'emploi des jeunes *via* un net recul des embauches et le non-renouvellement des contrats à durée limitée (CDD ou intérim), mais a rebondi dès 2021.

En 2022, le taux d'activité des seniors a continué de progresser : il atteint 69,7 % pour les 50-64 ans, soit 0,4 point de plus qu'en 2021 et 16,1 points de plus qu'en 2000. Le taux d'activité varie fortement à ces âges : il atteint 80,5 % des 55-59 ans, contre 38,9 % des 60-64 ans [Castelain, 2023]. Il a cependant plus que triplé depuis 2000 dans cette dernière tranche d'âge (11,6 % en 2000).

Le taux d'activité des personnes de 65 à 69 ans, qui a plus que doublé depuis 2007 pour atteindre 8,2 % en 2019, a résisté en 2020, puis renoué avec la croissance en 2021 et 2022. Il s'établit à 10,4 % en 2022, son niveau de 1980.

Fin 2022, 2,9 % des 55-64 ans bénéficient d'une mesure de retrait anticipé d'activité à financement public, contre 3,1 % 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 (-1,2 point entre fin 2017 et fin 2022), 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 2022, 2,4 % des 55-64 ans bénéficient d'un départ anticipé à la retraite pour carrière longue, 0,4 % d'un autre départ en retraite anticipée, 0,1 % d'une mesure de préretraite, et 0,0 % d'une dispense de recherche d'emploi. En tout, 2,9 % des personnes de 55 à 64 ans bénéficient d'une mesure de retrait anticipé d'activité à financement public.

Champ : France hors Mayotte, personnes de 55 à 64 ans 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 2022) ; calculs Dares.

En 2022, les salaires ont accéléré dans le privé et le public, mais leur pouvoir d'achat a nettement fléchi

En 2022, la forte hausse des prix à la consommation a favorisé les renégociations salariales en cours d'année, et le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) horaire brut a été revalorisé de 0,9 % en janvier puis, en application du mécanisme d'indexation anticipée en cas de forte inflation, de 2,6 % en mai et de 2,0 % en août. Cumulée sur l'année, la hausse du Smic atteint 5,6 %.

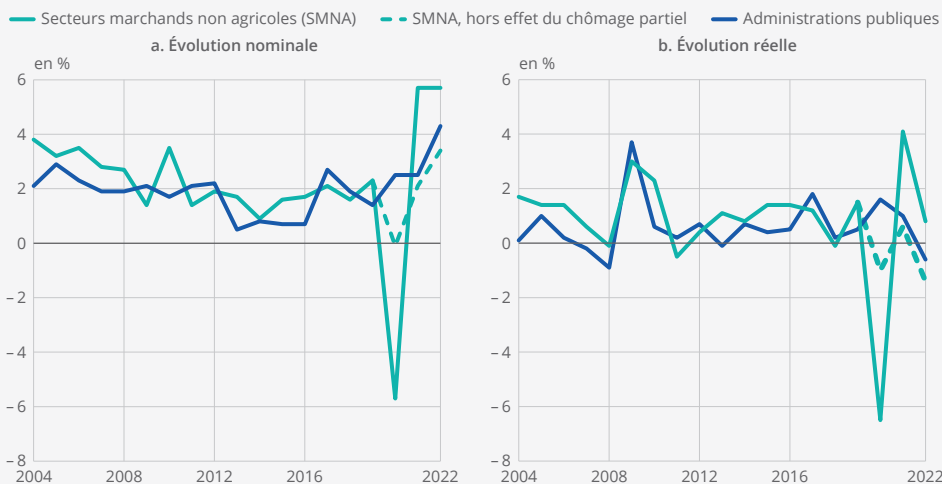
En 2022, le salaire moyen par tête (SMPT) dans le secteur privé (secteurs marchands non agricoles), mesuré en euros courants, a augmenté de 5,7 % en moyenne, après un rebond en 2021 ► [figure 8a](#). En termes réels, c'est-à-dire une fois ôtée la hausse des prix, les salaires n'ont augmenté que de 0,8 % en 2022 ► [figure 8b](#). Toutefois, en 2022, par rapport au niveau encore élevé de 2021, le moindre recours au chômage partiel, dont les indemnités versées ne sont pas comptabilisées comme du salaire, contribue mécaniquement pour +2,2 points à ces évolutions. Hors cet effet mécanique, le pouvoir d'achat du SMPT dans le secteur privé aurait baissé de 1,4 % en 2022. Ce recul d'ampleur inédite traduit la forte accélération des prix en 2022, elle-même inédite depuis le début des années 1980.

Dans les administrations publiques (APU), le SMPT nominal a progressé de 4,3 % en 2022, après +2,5 % en 2021, tiré notamment par la revalorisation du traitement des agents de catégorie C et par celle du point d'indice en juillet (+3,5 %). Cependant, une fois ôtée la hausse des prix, le pouvoir d'achat des salaires dans les APU a nettement fléchi en 2022 (-0,6 % en moyenne annuelle).

L'indice du coût horaire du travail a rebondi en 2022

De 2012 à 2019, la hausse du coût horaire du travail a fluctué entre +0,4 % et +2,7 % en moyenne par an ► [figure 9](#). En 2020 et 2021, l'évolution du coût du travail a été directement liée à l'intensité du recours au chômage partiel : le coût du travail a marqué le pas en 2021 (0,0 %), par contrecoup de la forte hausse de 2020 (+3,9 %) qui résultait davantage de modifications dans la composition des emplois que de progressions salariales individuelles. En 2022, le coût du travail en euros courants a nettement augmenté, de 3,2 % en moyenne sur l'année.

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



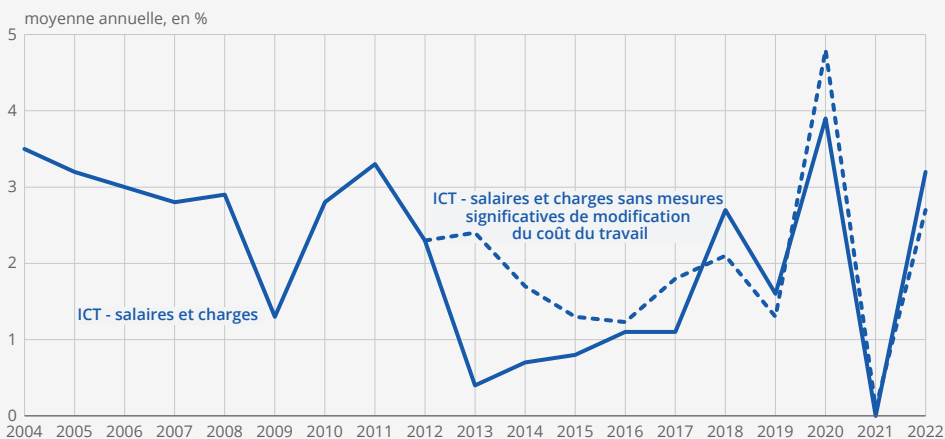
Notes : les secteurs marchands non agricoles sont hors services aux ménages. Pour obtenir le SMPT en termes réels, la valeur nominale (en euros courants) est déflatée par l'indice des prix de la consommation des ménages (comptes nationaux).

Lecture : en 2022, le salaire moyen par tête nominal dans les branches marchandes non agricoles a augmenté de 5,7 % ; en termes réels, il a augmenté de 0,8 %.

Champ : France.

Source : Insee, comptes nationaux.

► 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 2022, le coût du travail dans les secteurs marchands non agricoles a augmenté de 3,2 %. Hors mesures significatives de modification du coût du travail, il aurait progressé de 2,7 %.

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

Source : Insee, Indice du coût du travail.

Cette forte augmentation en 2022 reflète avant tout celle des salaires nominaux. Les revalorisations du Smic ont particulièrement concerné les secteurs concentrés dans le tertiaire, où les bas salaires sont surreprésentés. Par ailleurs, les versements massifs de prime de partage de la valeur (PPV), dispositif qui a succédé à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa) depuis juillet 2022, ont contribué à la nette hausse des salaires au second semestre, en particulier dans l'industrie et la construction. Cette prime n'étant pas soumise à cotisations sociales, elle contribue moins fortement à l'évolution du coût du travail (pour +0,2 point en moyenne en 2022) qu'à celle des salaires seuls (+0,5 point). Enfin, les allègements des plans de soutien sectoriels et du plan « 1 jeune 1 solution », mis en place au moment de la crise sanitaire, ont contribué, par contrecoup, à la hausse du coût du travail en 2022 (pour respectivement +0,3 point et +0,2 point). ●

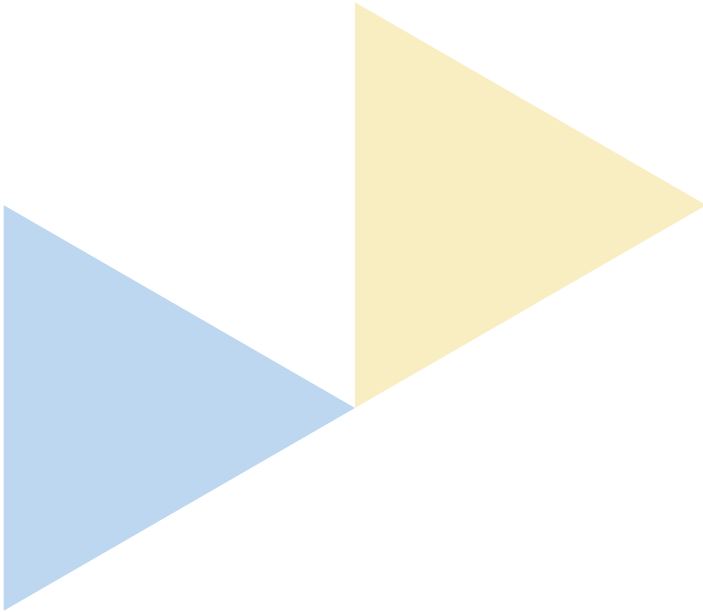
Auteurs :

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

► Pour en savoir plus

- **Castelain É.**, « En 2021, une personne de 55 à 69 ans sur cinq ni en emploi ni à la retraite, une situation le plus souvent subie », *Insee Première* n° 1946, mai 2023.
- **Insee**, *Informations Rapides* trimestriels sur le taux de chômage.
- **Minni C., Cherchem O.**, « Chômeurs au sens du BIT et demandeurs d'emploi de catégorie A : une réduction de l'écart depuis début 2021 », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2023.
- **Pénicaud É.**, « Une photographie du marché du travail en 2022 - L'emploi des jeunes continue d'augmenter fortement, le chômage recule de nouveau », *Insee Première* n° 1941, mars 2023.
- **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 2022.

Éclairages



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

Au quatrième trimestre 2022, l'Insee comptabilise 2,2 millions de chômeurs en France (hors Mayotte) au sens du Bureau international du travail, alors que la Dares dénombre 3,1 millions de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie A.

Faible en 2009, l'écart entre ces deux mesures de référence s'est accru pendant 10 ans pour atteindre 1,1 million fin 2019. Cette divergence de mesures peut, d'une part, être mise en regard avec des évolutions dans les modalités de suivi et d'accompagnement des demandeurs d'emploi, et d'autre part, s'expliquer par des réformes qui ont pu influencer de manière différente sur le nombre d'inscrits à Pôle emploi et la mesure du nombre de chômeurs au sens du BIT.

Durant la crise sanitaire, les deux indicateurs ont eu des évolutions très différentes : le premier confinement de 2020 a surtout joué à la baisse sur le nombre de chômeurs au deuxième trimestre tandis que le nombre d'inscrits à Pôle emploi bondissait. Une grande partie de cette divergence se retrouve dans le « halo autour du chômage » qui a fortement augmenté au deuxième trimestre. Depuis, l'écart entre le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie A et celui des chômeurs au sens du BIT s'est nettement réduit avec le retour aux règles de gestion de Pôle emploi d'avant-crise (reprise des radiations suspendues durant le confinement, reprise du contrôle de recherche d'emploi, etc.), l'entrée en vigueur fin 2021 de nouvelles règles d'assurance chômage ayant pu modifier le comportement d'inscription à Pôle emploi indépendamment de la situation sur le marché du travail et le déploiement en 2022 par Pôle emploi d'un nouveau formulaire qui a permis d'améliorer la procédure d'actualisation.

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

L'inscription à 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 de listes et produite par Pôle emploi et la Dares¹. La catégorie A correspond aux demandeurs d'emploi tenus d'effectuer des actes positifs de recherche d'emploi et sans emploi au cours du mois.

Inscription à Pôle emploi en catégorie A et chômage au sens du BIT sont deux concepts *a priori* proches. Par exemple, une personne en emploi n'est *a priori* ni en catégorie A ni au chômage au sens du BIT. De même, une personne en formation non disponible pour travailler n'est ni inscrite en catégorie A, ni chômeuse au sens du BIT. Cependant, ces deux concepts ne se recouvrent pas. Ainsi, un demandeur d'emploi en fin de mois (DEFM) en catégorie A peut ne pas être chômeur au sens du BIT ; c'est par exemple le cas s'il n'a pas effectué d'actes de recherche d'emploi, le fait d'être inscrit à Pôle

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

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).

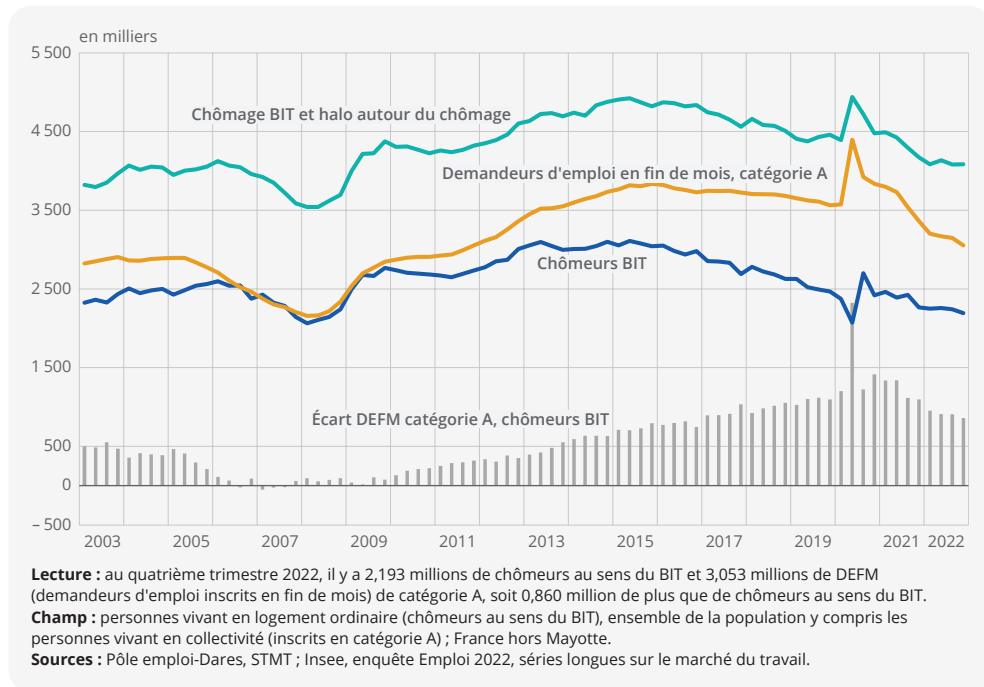
Pour ces raisons, certains événements peuvent affecter le nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A sans affecter autant celui des chômeurs au sens du BIT, ou inversement. En particulier, les réformes ou changements de règles dans le suivi, l'accompagnement ou l'indemnisation des demandeurs d'emploi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

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

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

Au quatrième trimestre 2022, l'Insee comptabilise 2,2 millions de chômeurs en France (hors Mayotte), alors que la Dares dénombre 3,1 millions de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie A sur le même champ géographique, soit 860 000 de plus ► [figure](#).

► Chômage BIT et demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie A de 2003 à 2022



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

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

C'est le cas avec le recul de l'âge d'ouverture des droits à la retraite à compter de 2011 et l'extinction des dispenses de recherche d'emploi entre 2009 et 2012, mesures qui ont contribué à augmenter le nombre de DEFM A sans affecter d'autant le chômage BIT ; lorsqu'ils sont seniors, les DEFM A sont souvent inactifs au sens du BIT. La mise en place du revenu de solidarité active (RSA) et la réduction de la durée d'affiliation pour ouvrir des droits à indemnisation (2009) ont pu aussi, à comportement de recherche d'emploi inchangé, inciter des personnes sans emploi à s'inscrire à Pôle emploi [Khoury *et al.*, 2020 pour la durée d'affiliation].

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

Au total, selon les résultats de l'appariement, les trois quarts de la hausse de l'écart entre le nombre de chômeurs BIT et celui des inscrits en catégorie A entre 2013 et 2017 s'explique par celle des inscrits en catégorie A considérés comme inactifs selon les critères du BIT (pour moitié dans le halo et pour moitié hors halo). La baisse du nombre de chômeurs non inscrits à Pôle emploi a aussi contribué à la divergence d'ensemble. Cette baisse a été surtout concentrée en 2017 et 2018, avec une embellie économique. Les créations d'emplois sur cette période ont en effet davantage profité aux jeunes, lesquels sont plus souvent chômeurs non inscrits.

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

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

Ainsi, pendant le premier confinement (du 17 mars 2020 au 10 mai 2020), la part des personnes recherchant un emploi parmi celles sans emploi a fortement reculé (jusqu'à environ 30 points en comparant une semaine donnée à la semaine équivalente de l'année précédente) et la part de celles qui étaient disponibles pour occuper un emploi a aussi baissé (jusqu'à environ 10 points). Ce phénomène inédit a surtout joué à la baisse sur le nombre de chômeurs au deuxième trimestre (-300 000 chômeurs au sens du BIT), alors que dans le même temps le nombre d'inscrits à Pôle emploi bondissait, (+821 000 inscrits à Pôle emploi en catégorie A) notamment en raison de modifications de modalités de gestion de listes (absence de contrôle de recherche d'emploi, prorogation des droits à indemnisation, assouplissement des conditions d'affiliation, etc.). Une grande partie de cette divergence se retrouve dans le « halo autour du chômage » qui a fortement augmenté au deuxième trimestre (+848 000). Au troisième trimestre 2020, avec la levée des restrictions sanitaires, le mouvement s'est inversé : fort rebond du nombre de chômeurs au sens du BIT (+627 000) avec en contrepartie un repli du halo (-845 000) et une diminution marquée du nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A (-475 000) avec la reprise progressive de l'activité et la fin de la suspension des

radiations. Au quatrième trimestre 2020, l'effet des nouvelles mesures de restrictions sanitaires sur le chômage BIT a été beaucoup plus limité que pendant le confinement du printemps et au total, sur l'ensemble de l'année 2020, le nombre de chômeurs a baissé de 47 000, tandis que le nombre d'inscrits en catégorie A a nettement augmenté (+272 000). Le nombre cumulé de chômeurs et de personnes dans le halo autour du chômage s'est quant à lui quasi stabilisé (+18 000).

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

En 2021 et en 2022, dans un contexte de sortie progressive de crise sanitaire, le nombre d'inscrits en catégorie A a diminué (-473 000 en 2021 et -311 000 en 2022) de manière bien plus accentuée que le nombre de chômeurs (-155 000 en 2021 et -73 000 en 2022). Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette divergence.

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

Ensuite, le déploiement progressif par Pôle emploi d'un nouveau formulaire a permis d'améliorer la procédure d'actualisation en 2022 : ce changement explique un tiers de la baisse du nombre de demandeurs d'emploi en catégorie A en 2022 (soit -105 000 en cumulé sur l'année), avec pour contreparties une hausse des catégories B et C (+90 000), du fait d'une meilleure déclaration des heures d'activité réduite, et une légère hausse des sorties (+15 000) [Dares, 2023].

Par ailleurs, de nouvelles règles d'assurance chômage sont entrées en vigueur au 1^{er} octobre 2021 et au 1^{er} décembre 2021, durcissant les conditions d'accès et modifiant la formule de calcul des allocations. Ces changements, comme la modification de la condition minimale d'éligibilité à l'assurance chômage passant de quatre à six mois d'affiliation, ont pu affecter le comportement d'inscription à Pôle emploi indépendamment de la situation sur le marché du travail. Ces règles ne s'appliquant qu'aux nouvelles ouvertures de droit, leur effet se diffuse progressivement.

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

Au total, l'écart entre le nombre de DEFM A et celui des chômeurs BIT s'est nettement réduit depuis début 2021 : il s'établit fin 2022 à 860 000, soit un niveau plus faible que celui de fin 2019 (1,1 million) et proche de celui du premier semestre 2017. ●

Auteurs :

Ourida Cherchem (Dares)
Claude Minni (Dares)

► Définitions

Emploi au sens du BIT, halo autour du chômage : voir *Glossaire*.

► Pour en savoir plus

- **Coder Y., Dixte C., Hameau A., Hamman S., Larrieu S., Marrakchi A., Montaut A.**, « Appariement entre l'enquête Emploi et le fichier Historique de Pôle emploi sur la période 2012-2017 : méthode et premiers résultats », *Document d'études* n° 233, Dares, juillet 2019a.
- **Coder Y., Dixte C., Hameau A., Hamman S., Larrieu S., Marrakchi A., Montaut A.**, « Les chômeurs au sens du BIT et les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi : une divergence de mesure du chômage aux causes multiples », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2019b.
- **Dares**, « Incidents et changements de procédure ayant eu un impact sur les statistiques de demandeurs d'emploi », janvier 2023.
- **Insee**, « Au deuxième trimestre 2020, un marché du travail sous l'influence du confinement », *Informations Rapides* n° 203, août 2020.
- **Khoury L., Brébion C., Briole S.**, "Entitled to Leave: The impact of Unemployment Insurance Eligibility on Employment Duration and Job Quality", *NHH Dept. of Economics Discussion Paper* No. 01/2020, janvier 2020.
- **Passeron V.**, « Tout demandeur d'emploi n'est pas forcément chômeur », *Le blog de l'Insee*, février 2022.

Une actualisation des projections de population active tenant compte de la réforme des retraites de 2023

Avec la réforme des retraites promulguée en avril 2023, l'âge d'ouverture des droits va progressivement reculer de 62 à 64 ans et la durée minimale des carrières longues va être allongée. Ces changements vont entraîner des modifications dans les comportements d'activité, en particulier pour les personnes âgées de 55 ans ou plus.

Selon une variante menée à partir de l'exercice des projections de population active de 2022, intégrant notamment les effets structurels des principales mesures de la réforme de 2023, le nombre d'actifs projetés à l'horizon de 2070 serait rehaussé d'environ 600 000 par rapport aux projections antérieures. Une très faible partie de l'effet (+40 000 actifs) provient de la hausse du nombre d'alternants issue de cette variante, et par conséquent de jeunes actifs de 15 à 24 ans.

En tenant compte de la réforme des retraites de 2023, le taux d'activité projeté à l'horizon 2070 des personnes âgées de 55 à 69 ans serait rehaussé de 4,5 points par rapport aux projections de 2022. L'effet serait plus marqué pour les 60-64 ans, pour lesquels le rehaussement du taux d'activité atteindrait 10,9 points.

L'essentiel de ces révisions serait effectif à l'horizon 2030, les taux d'activité des personnes âgées de 55 ans ou plus n'augmentant que plus faiblement entre 2030 et 2070. Au total, un pic de population active serait atteint en 2036, puis le nombre d'actifs diminuerait jusqu'en 2070.

La réforme des retraites promulguée en avril 2023 conduit à modifier les comportements d'activité à l'horizon 2070 tels qu'ils avaient été projetés par l'Insee en 2022 [Bechichi *et al.*, 2022]. En effet, la mesure phare de cette réforme consiste à reculer l'âge d'ouverture des droits de 62 à 64 ans, avec une montée en charge progressive dès septembre 2023 pour atteindre 64 ans en 2030. Elle s'accompagne notamment d'un allongement de la durée minimale des carrières longues, ainsi que d'une accélération de la réforme Touraine (2014) visant à augmenter la durée de cotisation de 42 à 43 ans pour une retraite à taux plein d'ici 2027 au lieu de 2035. L'ensemble de ces changements conduiront à modifier les comportements d'activité des femmes et hommes de plus de 55 ans, dont les taux d'activité seront augmentés dès 2023, influençant directement la taille de la population active projetée.

Un exercice de projection de taux d'activité et donc de population active, appelé ici « exercice variantiel 2023 », a été réalisé afin d'intégrer les principaux effets de la réforme des retraites de 2023 à la projection réalisée un an plus tôt, à population totale projetée inchangée ► [encadré](#). Cette variante a également été l'occasion de rehausser la part d'alternants projetée pour les 15-24 ans, cette part étant conventionnellement fixée à sa dernière observation.

Le nombre d'actifs projeté à l'horizon de 2070 serait de 29,8 millions selon une variante intégrant les effets de la réforme de 2023

Avec le nouvel exercice variantiel, le taux d'activité projeté de l'ensemble de la population est plus élevé que dans l'exercice de 2022. À l'horizon de 2070, la population active atteindrait 29,8 millions d'actifs, soit 600 000 de plus que la projection de 2022 ► [figure 1](#). L'essentiel de cette révision serait effectif dès 2030. L'écart de population active entre les deux exercices atteint son maximum en 2033, année où le nombre d'actifs serait rehaussé de 800 000 avec la variante, principalement du fait de la réforme des retraites, avant de se réduire un peu. Ce pic correspond à la période où l'âge légal de départ atteint sa cible de 64 ans et où la durée de cotisation requise est également à 43 ans ; dans la projection de l'exercice 2022, celle-ci continuait de croître jusqu'en 2035. Cet écart entre les projections se réduit

► Encadré – Méthodologie, hypothèses et limites de l'exercice variantiel de projection de population active

Méthodologie

L'exercice variantiel de projection de population active de 2023 reprend à l'identique les hypothèses démographiques, les projections de population totale, et les taux d'activité projetés par âge quinquennal des 25-54 ans de l'exercice de projection de 2022 [Bechichi *et al.*, 2022].

Les taux d'activité projetés des 15-19 ans et 20-24 ans par sexe sont rehaussés du supplément d'alternants observé dans l'enquête Emploi au dernier trimestre 2022 par rapport au dernier trimestre 2021, l'hypothèse conventionnelle étant de maintenir inchangée en prévision la dernière valeur observée de cette part.

Les taux d'activité des 55 ans ou plus sont toujours projetés à l'aide du modèle 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 à taux plein. L'utilisation de ce modèle permet de prendre en compte les modifications de comportements de liquidation des pensions chez les seniors, sous l'effet des réformes successives. Pour tenir compte de la variabilité du modèle, les taux annuels sont lissés sur cinq ans. Par rapport à l'exercice de projection de 2022, l'exercice variantiel permet de prendre en compte les mesures clés de la réforme de 2023 à partir de la fin 2023. En particulier, l'âge d'ouverture des droits augmente progressivement de 2 ans (de 62 à 64 ans) et la durée de cotisation nécessaire pour valider le taux plein augmente plus rapidement (de 168 à 172 trimestres) que ce que le calendrier de montée en charge de la réforme précédente (2014) prévoyait. Par ailleurs, le dispositif de départ anticipé pour carrière longue, qui concerne les personnes ayant commencé à travailler avant 21 ans, est modifié.

L'hypothèse de l'effet horizon

Le report de l'âge d'ouverture des droits modifie l'horizon de fin de vie active : il affecte l'emploi et l'activité des seniors non seulement par un effet direct sur les âges de liquidation effectifs, mais il peut aussi l'affecter par un effet indirect, en amont, sur le fonctionnement du marché du travail pour les salariés âgés. Comme discutée par Aubert (2012), l'hypothèse sous-jacente est que la durée anticipée avant le départ en retraite a un effet sur les probabilités d'activité des seniors, tant du fait des employés que des employeurs. Par exemple, un employeur pourrait être moins enclin à recruter un senior dont l'âge est proche de celui de la retraite, en considérant que le « retour sur investissement » des coûts de recrutement et de formation sera supérieur pour un actif plus jeune. Le recul de l'âge de la retraite, qui augmente mécaniquement cette durée avant l'âge d'ouverture des droits, peut donc permettre de maintenir des seniors en emploi plus longtemps.

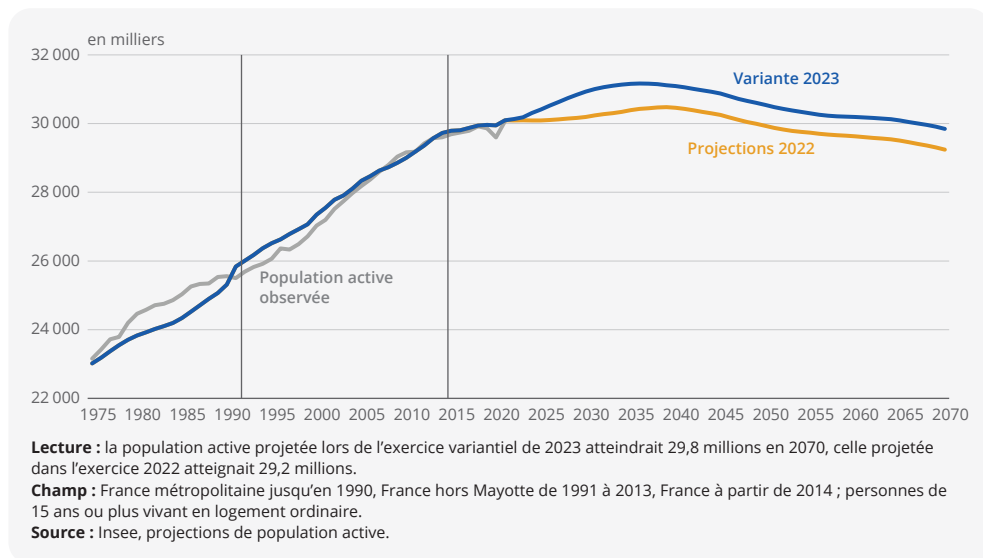
Limites de l'exercice

Cet exercice variantiel de projection permet de disposer d'une version actualisée des populations actives. Il comporte des limites importantes, et doit être interprété davantage comme un ordre de grandeur que comme une évaluation des effets potentiels de la réforme des retraites.

D'une part, le modèle Destinie 2 sur lequel s'appuie la projection du taux d'activité des seniors comporte un certain nombre d'hypothèses relatives aux comportements d'activité des seniors (effet horizon) ou encore aux comportements de liquidation (départ à taux plein). La première hypothèse conduit à augmenter mécaniquement l'âge de fin d'activité de deux ans comme l'âge d'ouverture des droits. Cela revient donc à ne pas tenir compte d'autres facteurs (relatifs à l'âge ou à l'état de santé par exemple) susceptibles d'intervenir dans l'activité des seniors. La seconde hypothèse consiste à supposer que les individus partent au moment où ils peuvent obtenir une retraite à taux plein. Si ce comportement semble actuellement caractériser la majorité des liquidants (81 % des liquidants pour la génération 1950), il ne tient pas compte de ceux désirant partir avec une décote ou une surcote.

D'autre part, les taux d'activité projetés sont appliqués à des populations totales projetées qui ont été reprises à l'identique par rapport à celles de 2022. Or, comme pour chaque exercice de projection de population, la population totale est sensible aux hypothèses de solde migratoire, dont la mesure sur les années les plus récentes est elle-même incertaine : le scénario central supposait un solde migratoire constant de +70 000 personnes par an, mais une variante haute (respectivement basse) à +120 000 (respectivement +20 000) conduirait à environ 650 000 actifs supplémentaires (respectivement de moins) en 2040 [Bechichi *et al.*, 2022].

► 1. Projections de population active en moyenne annuelle dans l'exercice de 2022 et dans la variante de 2023



ensuite et se stabilise pour deux raisons. D'une part, la réforme ne modifie pas la durée de cotisation requise à long terme. D'autre part, les mesures liées à l'âge d'ouverture des droits ont moins d'effets à long terme en raison de l'augmentation de la durée de cotisation requise prévue par la réforme de 2014. Le pic de population active, qui atteignait un maximum de 30,5 millions en 2039 dans l'exercice de 2022, est ainsi avancé dans le scénario variantiel à 2036, et il s'élèverait alors à 31,2 millions d'actifs.

La hausse du taux d'activité projeté des personnes âgées de 55 à 69 ans serait accrue de 4,5 points en tenant compte de la récente réforme des retraites

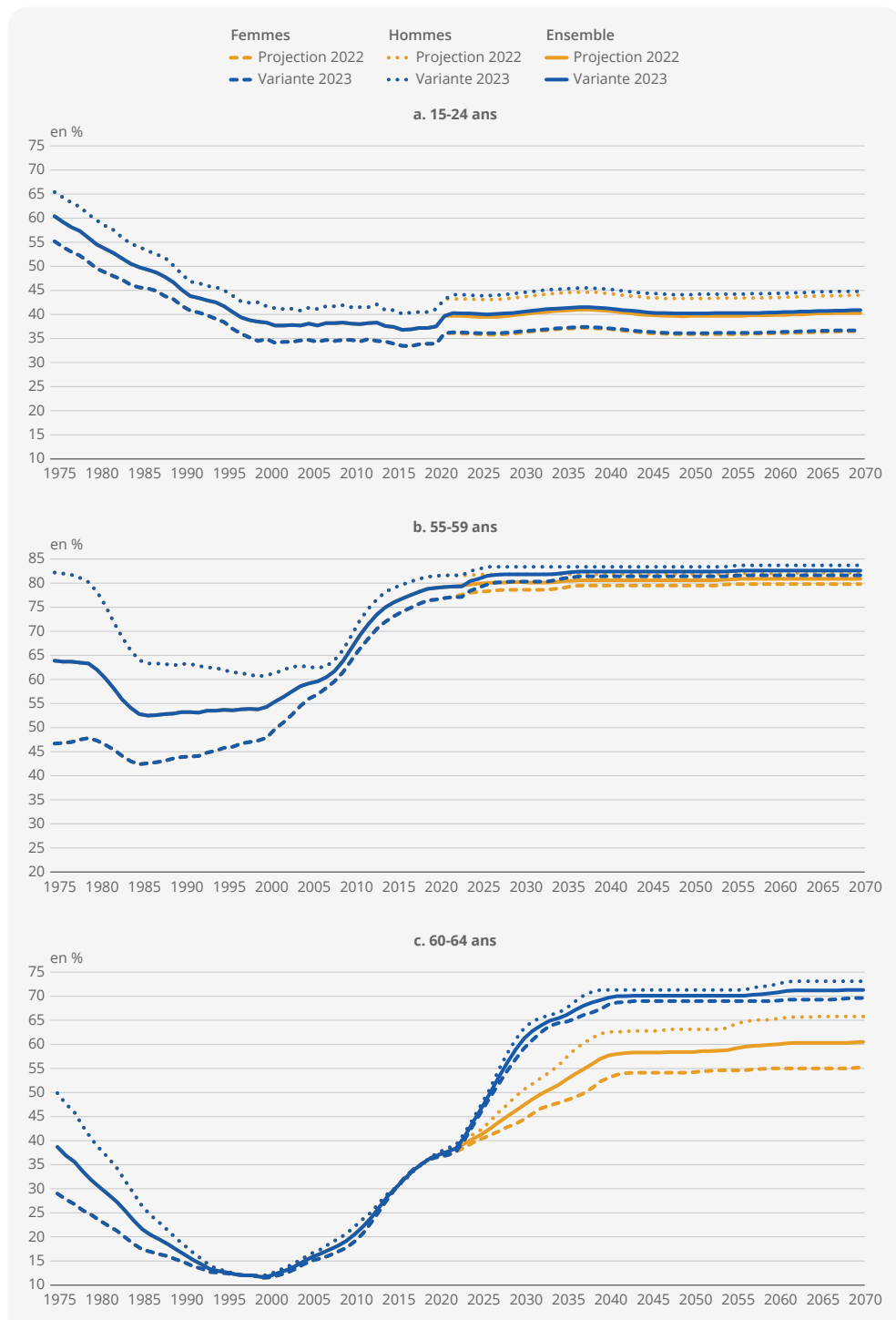
Pour les jeunes de 15 à 24 ans, la variante de projection de population active rehausse le nombre d'actifs de 40 000 personnes et le taux d'activité de 0,6 point sur l'ensemble de la période de projection ► **figure 2a**, en retenant l'hypothèse conventionnelle d'un recours constant à l'alternance à son dernier niveau connu (fin 2022), supérieure à l'hypothèse de l'exercice un an plus tôt.

La prise en compte de la réforme des retraites a quant à elle des effets bien plus marqués sur les taux d'activité des seniors ► **figures 2b à 2d**. Cela résulte principalement du relèvement de l'âge légal de départ en retraite, qui retarde mécaniquement le moment où certaines personnes peuvent liquider leur retraite, ainsi que de l'allongement de la durée de cotisation requise pour une retraite à taux plein. Par ailleurs, la prise en compte de l'« effet horizon » conduit à prolonger mécaniquement la durée en emploi des individus proches de la retraite ► **encadré**.

Pour les 55-69 ans, la hausse du taux d'activité, déjà marquée dans les projections de 2022 (+9,8 points entre 2022 et 2070), serait amplifiée de 4,5 points supplémentaires.

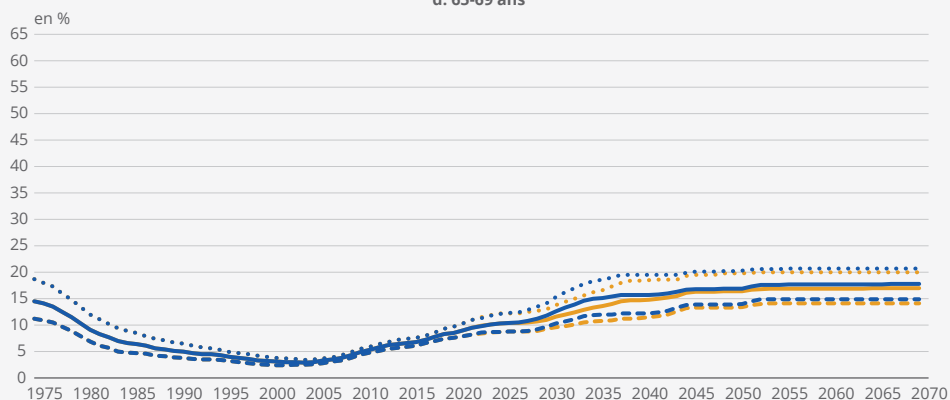
C'est pour les 60-64 ans que ces effets sont les plus marqués, le taux d'activité projeté à l'horizon de 2070 étant rehaussé entre l'exercice 2022 et sa variante de 2023 de 14,3 points pour les femmes et de 7,3 points pour les hommes. L'essentiel de ces révisions serait effectif dès 2030. Le taux d'activité des hommes resterait significativement supérieur à celui des femmes dans cette classe d'âge, mais l'écart se réduirait nettement : l'effet de la réforme serait bien supérieur sur l'activité féminine, du fait d'une plus forte proportion de départs dès l'âge d'ouverture des droits pour les femmes.

► 2. Taux d'activité





d. 65-69 ans



Lecture : l'exercice 2022 projetait un taux d'activité des femmes de 15-24 ans à 36,5 % en 2070, alors qu'il atteindrait 36,7 % dans la variante de 2023.

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.

De façon moins marquée, la réforme des retraites de 2023 rehausserait le taux d'activité des hommes et des femmes dès la classe d'âge des 55-59 ans (notamment du fait de l'allongement des carrières longues) de 1,7 point à l'horizon de 2070, pour s'établir à 82,6 %.

Le surcroît de taux d'activité serait deux fois moindre pour les hommes et les femmes de 65-69 ans (+0,8 point), dont le taux d'activité s'établirait en 2070 à 17,8 %.

Par construction, le taux d'activité des personnes entre 25 et 54 ans n'est pas modifié entre les deux exercices. Au total, le taux d'activité des 15-64 ans serait rehaussé de 1,5 point pour atteindre 76,8 % à l'horizon de 2070 dans l'exercice variantiel.

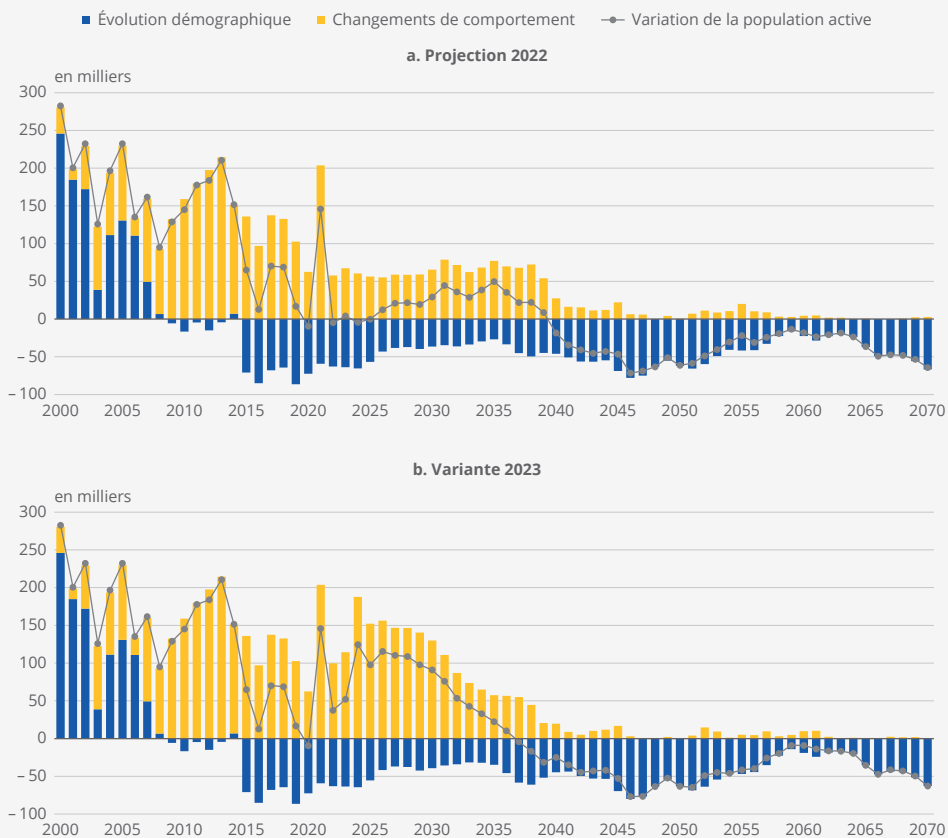
Ces hausses du taux d'activité des seniors conduisent mécaniquement à une augmentation de la part des seniors dans la population active. Ainsi, à l'horizon de 2070, la part des 55 ans ou plus parmi les actifs, qui était de 23,4 % dans l'exercice de 2022, atteindrait 24,8 % avec la variante de 2023. Au total, le rapport entre le nombre d'actifs et celui des inactifs de 60 ans ou plus atteindrait 1,6 à l'horizon de 2070 dans la variante de 2023, au lieu de 1,5 dans l'exercice de 2022.

La variation annuelle de population active serait nettement rehaussée entre 2024 et 2029

L'exercice de projection variantiel de 2023 reprenant à l'identique les hypothèses et projections démographiques utilisées en 2022, le rôle défavorable de l'évolution démographique (vieillesse de la population notamment) sur le niveau de la population active est inchangé entre les deux exercices ► [figure 3](#).

En revanche, la variation annuelle de population active imputable aux changements dans les comportements d'activité est très nettement rehaussée dès 2024 : entre 2024 et 2029, elle est multipliée par plus de deux, à +150 000 en moyenne chaque année. Le taux d'activité projeté atteindrait un plateau autour de 2035 et les variations de population active deviennent ensuite relativement similaires dans les deux exercices. ●

► 3. Décomposition des projections de population active



Lecture : en 2030, dans l'exercice variantiel de projection de population active de 2023, les changements de comportement d'activité, à taille et structure de population inchangées, augmenteraient le nombre d'actifs de 130 000 personnes.

Champ : France hors Mayotte de 2000 à 2013, France à partir de 2014 ; personnes de 15 ans ou plus vivant en logement ordinaire.

Source : Insee, projections de population active.

Auteurs :

Marianne Fabre (Insee)

Tom Olivia (Insee)

Jean Rubin (Insee)

► Pour en savoir plus

- **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 population active : le nombre d'actifs diminuerait à partir de 2040 », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2022.

Les femmes restent très minoritaires dans les métiers de la transformation numérique et du développement durable

En 2021-2022, environ 6 % des personnes en emploi exercent en France une profession du numérique ou un métier « vert » à titre principal. Leurs profils sont très différents : très diplômés pour les professions du numérique et peu diplômés pour les métiers « verts ».

Dans les deux cas cependant, les femmes sont très peu présentes dans ces métiers. Celles qui exercent ces professions sont souvent plus jeunes et plus qualifiées que le reste de la population féminine en emploi et occupent en général des postes de cadres ou de professions intermédiaires. Elles sont moins concernées par le sous-emploi et le temps partiel que l'ensemble des femmes en emploi et occupent majoritairement leur poste depuis moins de 5 ans.

Les domaines professionnels du numérique et des métiers « verts » ► **encadré** représentent respectivement 4,3 % et 1,5 % des personnes en emploi en 2021-2022¹. Leurs profils sont bien distincts : les métiers « verts » sont essentiellement (58 %) des métiers d'ouvriers ; *a contrario*, les professions du numérique [Desjonquières *et al.*, 2019] sont davantage des métiers de cadres (68 %) ► **figure 1**. Les contrats à durée déterminée (CDD) sont cinq fois plus fréquents dans les métiers « verts » (15 %) que dans les professions du numérique (3 %) et près de deux fois plus nombreux que dans la population en emploi (8 %).

Les femmes sont très minoritaires dans chacun de ces groupements de métiers, alors qu'elles représentent près de la moitié des personnes en emploi.

► Encadré - De nouveaux regroupements de référence pour étudier les professions numériques et les métiers « verts »

Le groupe de travail du Conseil national de l'information statistique (Cnis) [Amossé *et al.*, 2019], chargé en 2019 de la rénovation de la nomenclature socioprofessionnelle (PCS), a proposé la possibilité de produire des grilles d'analyses complémentaires à la PCS [Partouche *et al.*, 2022], notamment des agrégats *ad hoc* complémentaires à la nomenclature, permettant d'étudier des domaines professionnels spécifiques et transversaux par rapport aux catégories usuelles. Le nouveau protocole de la PCS 2020 dans les enquêtes repose sur une collecte s'appuyant sur une liste de 5 500 libellés de profession. Cette liste permet des regroupements utiles pour délimiter et étudier des domaines professionnels particuliers.

Ainsi, du développeur informatique au graphiste, en passant par le *data scientist*, l'architecte de sites web ou le technicien réseau, 385 libellés de profession sont identifiés comme faisant partie des professions (ou métiers) du numérique. Dans un tout autre registre, paysagiste, agent d'entretien des espaces verts ou encore responsable qualité sécurité environnement, soit 145 libellés de profession au total, sont caractérisés comme métiers dits « verts », car leur finalité et/ou les compétences mises en œuvre contribuent à mesurer, prévenir, maîtriser, corriger les impacts négatifs et les dommages sur l'environnement. Ces regroupements ont été constitués par des experts respectifs de ces domaines, pour analyser la manière dont les professions ont évolué avec l'essor du numérique d'une part, et les enjeux du développement durable d'autre part.

¹ Les millésimes 2021 et 2022 de l'enquête Emploi sont empilés afin de pouvoir disposer de suffisamment d'effectifs sur l'ensemble des sous-populations.

► 1. Caractéristiques des personnes en emploi exerçant une profession du numérique ou un métier « vert » selon le sexe en cumul sur 2021-2022

en %

	Professions du numérique			Métiers « verts »			Population en emploi		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Population en emploi (en milliers)	288	931	1 219	66	340	407	13 718	14 317	28 034
Part dans la population en emploi	1,0	3,3	4,3	0,2	1,2	1,5	48,9	51,1	100,0
Âge									
Moins de 30 ans	33	26	27	26	24	24	21	22	22
30 à 39 ans	28	28	28	28	24	25	24	24	24
40 à 49 ans	20	26	24	29	25	26	26	25	26
50 ans ou plus	19	20	20	16	27	26	30	29	29
Ancienneté dans l'emploi									
Moins de 1 an	19	16	17	19	17	17	15	15	15
De 1 an à moins de 5 ans	39	36	37	31	25	26	29	29	29
De 5 ans à moins de 10 ans	10	13	13	11	14	13	14	14	14
10 ans ou plus	30	33	32	36	42	41	39	39	39
Inconnue	2	2	2	3	3	3	3	3	3
Plus haut diplôme obtenu									
Diplôme supérieur long (bac+3 ou plus)	70	62	64	61	18	25	33	27	30
Diplôme supérieur court	16	20	19	9	8	9	17	14	16
Baccalauréat ou équivalent	9	11	11	11	18	17	21	21	21
CAP, BEP ou équivalent, CEP ou brevet des collèges, aucun diplôme ou inconnu	5	7	6	19	56	50	29	38	34
Groupe socioprofessionnel									
Cadres	62	70	68	46	13	18	19	24	22
Professions intermédiaires	33	29	30	26	15	17	27	22	25
Ouvriers	0	0	0	24	64	58	8	30	19
Autres	4	2	2	3	8	7	46	24	35
Statut d'emploi et type de contrat									
Indépendant	10	11	11	3	9	8	10	16	13
Salarié	90	89	90	98	92	93	90	84	87
CDI, fonctionnaire	78	81	81	74	69	70	75	71	73
CDD	5	3	3	15	14	15	10	6	8
Alternance, stage	7	5	5	6	3	4	3	3	3
Autre	1	1	1	2	5	5	3	4	3
Temps partiel et sous-emploi									
Part du temps partiel	14	5	7	23	13	15	27	8	18
Part du sous-emploi	2	1	2	6	6	6	8	4	6
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Lecture : en cumul sur 2021 et 2022, 4,3 % des personnes en emploi occupent une profession du numérique ; 33 % des femmes en emploi occupant une profession du numérique sont âgées de moins de 30 ans (21 % de l'ensemble des femmes en emploi).

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

Source : Insee, enquêtes Emploi 2021 et 2022.

Des femmes jeunes et très diplômées dans les professions du numérique

À peine un quart (24 %) des emplois dans les professions du numérique est occupé par des femmes. Dans ces professions, elles sont plus jeunes qu'en moyenne : une femme sur trois a moins de 30 ans, contre une femme en emploi sur cinq ; 61 % ont moins de 39 ans, contre 45 % en moyenne ► **figure 1**. Le constat vaut aussi pour les hommes, mais dans une moindre mesure : un quart des hommes exerçant une profession numérique a moins de 30 ans, contre un peu plus d'un sur cinq en moyenne.

Les femmes exerçant une profession numérique sont deux fois plus nombreuses à être diplômées de l'enseignement supérieur long (70 %) que les femmes en emploi (33 %). Elles sont également plus diplômées que leurs homologues masculins, qui sont 62 % à avoir obtenu un diplôme de ce niveau.

Parce qu'elles sont plus jeunes et plus diplômées, et parce qu'une partie des métiers de la filière est assez récente, l'ancienneté dans l'emploi des femmes dans leur poste est moindre dans le numérique qu'en moyenne : 58 % d'entre elles ont moins de 5 ans d'ancienneté, contre 44 % en moyenne parmi les femmes en emploi. Le constat vaut aussi pour les hommes, dans une moindre mesure.

La part des cadres parmi les femmes est trois fois plus forte dans les professions du numérique qu'en moyenne dans l'emploi. Elle reste toutefois inférieure à celle des hommes : 70 % des hommes dans le numérique sont cadres, contre 62 % des femmes.

Dans le numérique, les femmes occupent plus souvent des postes avec une dimension relationnelle et des interactions : 27 % exercent une profession relevant de la communication, de l'interface avec l'utilisateur et de la création numérique, contre 8 % des hommes ► **figure 2**. Au sein de l'ensemble du numérique, les métiers sont variés. Ainsi, dans le détail des métiers, 9 % des femmes y travaillent comme cheffe de projet informatique (9 %), graphiste (7 %) ou encore consultante informatique (4 %). Elles sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes dans les métiers émergents de l'analyse de données et de l'intelligence artificielle. Elles sont plus rares en revanche dans les métiers purement techniques comme l'informatique et les systèmes d'information (36 % des femmes contre 57 % des hommes exerçant une profession du numérique), ou encore dans les métiers des télécoms et infrastructures réseaux (3 % des femmes contre 10 % des hommes).

► 2. Répartition par sexe des familles professionnelles et des principales professions du numérique en 2021-2022

	Femmes	Hommes	Ensemble
Informatique, systèmes d'information, dont :	36	57	52
<i>Ingénieur d'application informatique</i>	3	5	4
<i>Développeur en informatique</i>	2	6	4
<i>Ingénieur développement informatique</i>	1	4	4
<i>Opérateur de saisie</i>	3	0	1
Infrastructure réseaux, télécoms, dont :	3	10	8
<i>Ingénieur systèmes et réseaux</i>	1	2	2
Analyse de données, intelligence artificielle, dont :	5	2	3
<i>Data analyst</i>	2	1	1
Communication, interface utilisateur et création numérique, dont :	27	8	13
<i>Graphiste</i>	7	2	3
Management et stratégie, dont :	20	15	16
<i>Chef de projet informatique</i>	9	6	7
<i>Chef de projet digital</i>	3	1	2
Expertise et conseil, dont :	9	8	8
<i>Consultant informatique</i>	4	4	4
Ensemble	100	100	100

en %

Lecture : 36 % des femmes dans les professions du numérique en 2021 et 2022 occupent un poste dans la famille des professions de l'informatique et des systèmes d'information. 3 % des femmes dans les professions du numérique en 2021 et 2022 occupent un poste d'ingénieure d'application informatique.

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

Source : Insee, enquêtes Emploi 2021 et 2022.

14 % des femmes occupant un poste dans les professions du numérique travaillent à temps partiel, soit deux fois moins qu'en moyenne pour les femmes en emploi. La structure des emplois explique ce phénomène : les femmes dans les professions du numérique sont en moyenne plus jeunes et donc plus souvent sans enfant.

En lien avec le moindre temps partiel, le **sous-emploi** de la population féminine est quatre fois plus faible dans le numérique (2 %) qu'en moyenne (8 %).

Des femmes nettement plus souvent cadres que les hommes dans les métiers « verts »

La mixité des métiers dits « verts » est encore plus faible que celle des professions du numérique : un poste sur six (16 %) dans ce domaine est occupé par une femme. Les femmes de ce secteur sont plus jeunes que les personnes en emploi : 55 % ont moins de 40 ans dans les métiers « verts », contre 45 % dans la population en emploi ► **figure 1**.

Ce n'est pas le cas pour les hommes, si bien que les femmes ont en moyenne moins d'ancienneté dans leur emploi que leurs collègues hommes des métiers « verts » : 50 % y ont moins de 5 ans d'ancienneté contre 42 % des hommes.

Alors que les métiers « verts » emploient majoritairement des personnes peu diplômées (un tiers seulement a un diplôme supérieur au baccalauréat), les femmes dans les métiers « verts » sont bien

plus diplômées que leurs collègues masculins : 61 % des femmes de ce domaine sont diplômées du supérieur long, contre 18 % seulement des hommes. Elles sont aussi près de deux fois plus nombreuses à avoir un diplôme de ce niveau que l'ensemble des femmes en emploi (33 %).

De ce fait, les femmes dans les métiers « verts » occupent les postes les plus qualifiés : 46 % d'entre elles sont cadres et 26 % ont un emploi correspondant à une profession intermédiaire, alors que leurs collègues masculins sont très majoritairement ouvriers (64 %). Les femmes occupent davantage des postes de responsables qualité, sécurité et environnement (12 %), de chargées de mission environnement (5 %) ou encore de responsables environnement (industrie) (3 %) ou d'ingénieures environnement (3 %) ► **figure 3**. Les hommes sont davantage présents dans les métiers manuels tels que paysagistes (19 %), agents d'entretien des espaces verts (10 %) ou jardiniers (11 %).

► 3. Répartition par sexe des principaux métiers « verts » en 2021-2022

	Femmes	Hommes	Ensemble
Paysagiste	5	19	17
Agent d'entretien des espaces verts	5	10	10
Jardinier	4	11	9
Responsable qualité sécurité environnement (QSE)	12	2	4
Employé des espaces verts	2	3	3
Jardinier municipal	1	4	3
Chargé de mission environnement	5	1	2
Ingénieur recherche et développement (R&D) de l'énergie	2	2	2
Ouvrier des espaces verts	1	2	2
Agent de tri des déchets	1	2	2
Chauffeur de bennes à ordures	0	2	2
Rippeur (éboueur)	0	2	2
Agent de nettoyage de la voirie	0	2	2
Jardinier paysagiste	0	2	2
Ingénieur environnement (protection de l'environnement)	3	1	1
Responsable environnement (industrie)	3	0	1
Chargé de mission RSE (responsabilité sociétale de l'entreprise)	3	0	1
Technicien assainissement	2	1	1
Animateur environnement	2	0	1
Technicien forestier	2	1	1
Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement (IAE)	2	1	1
Ingénieur hygiène, sécurité et environnement	2	1	1
Ingénieur traitement des déchets	2	0	0
Autres	41	31	30
Ensemble	100	100	100

Lecture : en 2021 et 2022, 12 % des femmes qui occupent un métier « vert » sont responsables qualité sécurité et environnement.

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

Source : Insee, enquêtes Emploi 2021 et 2022.

Les femmes à leur compte dans les métiers « verts » sont très minoritaires (3 %) et trois fois moins nombreuses que dans la population en emploi, où 10 % sont indépendantes. Le statut d'indépendant est un peu moins rare parmi les hommes : 9 % sont indépendants dans les métiers « verts », contre 16 % en moyenne.

Dans les métiers « verts », les femmes travaillent à temps partiel presque deux fois plus souvent que leurs collègues masculins (23 % contre 13 %). Le temps partiel des femmes y est toutefois plus rare que dans l'ensemble de l'emploi féminin (27 %). En revanche, les hommes sont plus souvent en temps partiel dans ces métiers que dans la population en emploi (8 %).

Le sous-emploi touche autant les femmes que les hommes dans les métiers « verts » (6 %), alors que parmi l'ensemble des personnes en emploi, les femmes sont deux fois plus souvent dans cette situation que les hommes (8 % contre 4 % des hommes). ●

Autrice :

Adeline Poty (Insee)

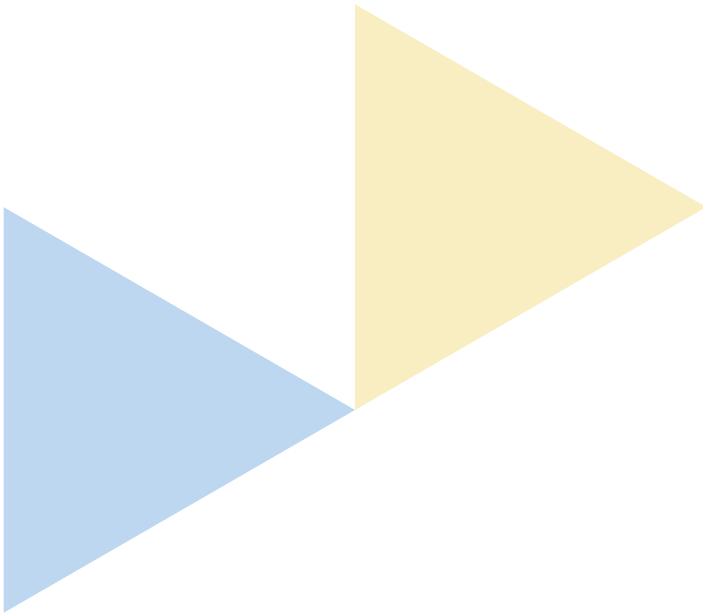
► Définition

Sous-emploi : voir *Glossaire*.

► Pour en savoir plus

- **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.
- **Desjonquères A., De Maricourt C., Michel C.**, « *Data scientists, community managers... et informaticiens : quels sont les métiers du numérique ?* », in *L'économie et la société à l'ère du numérique*, coll. « Insee Références », édition 2019.
- **Partouche R., Pereira É., Pouliquen E.**, « PCS 2020, PCS Ménage, classes d'emploi : une lecture enrichie de la société », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2022.
- Professions du numérique, *Méthodes*, Insee, novembre 2022.
- Métiers « verts », *Méthodes*, Insee, novembre 2022.
- Site internet « Comprendre et analyser la société française - La nomenclature socio-professionnelle ».

Dossiers



Davantage de salariés ont changé d'entreprise en 2022 qu'avant la crise sanitaire

Les salariés du privé ont été plus nombreux à quitter leur entreprise en 2022 qu'avant la crise sanitaire, pendant laquelle ils ont fait preuve d'une plus grande stabilité. Ce phénomène touche l'ensemble des secteurs d'activité et toutes les régions. Cette mobilité accrue correspond surtout à des mouvements vers d'autres entreprises privées, et le plus souvent dans un secteur différent. Si elle concerne toutes les catégories de salariés, elle est plus marquée pour les plus jeunes et pour les salariés initialement en CDI. Notamment, parmi les salariés démissionnaires d'un CDI, la part de ceux qui sont de nouveau salariés dans le privé un an après a augmenté.

En France, la forte reprise de l'emploi depuis mi-2021 s'accompagne de tensions sur le marché du travail : les entreprises font notamment état de difficultés de recrutement historiquement élevées [Lagouge *et al.*, 2022], ce qui crée des opportunités pour les salariés en poste qui peuvent plus facilement accomplir leur souhait de mobilité ► **encadré 1**, d'autant plus que la période de crise sanitaire a retardé certaines mobilités. La crise sanitaire a aussi pu inciter des salariés à chercher un emploi présentant des conditions de travail ou de rémunération plus avantageuses. Ces facteurs peuvent expliquer que la propension des salariés à quitter leur poste est aujourd'hui plus forte qu'avant la crise.

Les salariés de 2021 ont davantage quitté leur entreprise que ceux de 2018

D'après l'enquête Emploi ► **sources et méthodes**, 81,2 % des salariés qui travaillaient dans le privé¹ en 2021 se trouvent dans la même entreprise un an plus tard, en 2022, soit 1,8 point de moins que la part équivalente des salariés de 2018 ► **figure 1**. 9,7 % des salariés de 2021 ont évolué vers une autre entreprise du secteur privé, soit 2,4 points de plus que les salariés de 2018, d'autres se retrouvent indépendants (0,9 %) ou dans le secteur public (0,7 %), proportions qui, bien que restant faibles, ont légèrement augmenté par rapport à l'avant-crise. Peu d'entre eux se retrouvent au chômage (2,8 %) et cette proportion a diminué de 0,6 point entre 2018 et 2021. Ce recul des transitions à un an de l'emploi privé vers le chômage illustre l'amélioration de la conjoncture du marché du travail au cours de la période.

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

	Statut un an après					
	Salariés dans la même entreprise	Salariés dans une autre entreprise du privé	Salariés dans le secteur public	Indépendants	Chômeurs	Inactifs
2017	83,1	7,3	0,5	0,6	3,6	4,9
2018	83,0	7,3	0,6	0,6	3,3	5,1
2019	83,3	6,4	0,6	0,8	3,7	5,3
2021	81,2	9,7	0,7	0,9	2,8	4,7
Évolution 2021/2018 (en points)	-1,8	2,4	0,1	0,3	-0,6	-0,5

Note : les transitions ne peuvent pas être calculées pour l'année 2020 en raison de la refonte importante de l'enquête Emploi, susceptible de biaiser les évolutions constatées entre 2020 (ancienne enquête) et 2021 (nouvelle enquête) pour un même individu

► **sources et méthodes.**

Lecture : parmi les salariés du privé en 2021, 81,2 % travaillent dans la même entreprise un an plus tard.

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

Source : Insee, enquêtes Emploi 2017 à 2022.

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

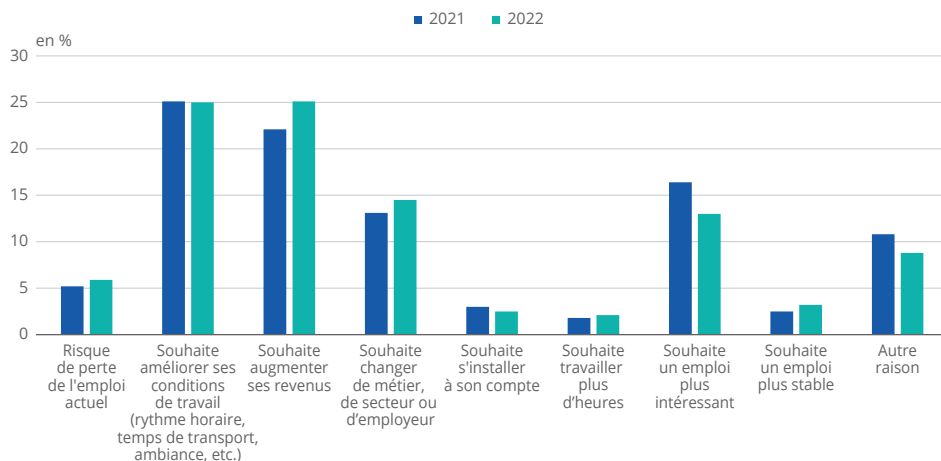
► Encadré 1 – La hausse de la mobilité est souvent l'aboutissement de démarches volontaires

La hausse de la mobilité des salariés du privé semble être l'aboutissement de motivations et de démarches volontaires, et non la conséquence d'aléas qu'ils auraient subis : 24,6 % de ceux déclarant en 2021 souhaiter un nouvel emploi en ont effectivement trouvé un nouveau un an plus tard, contre seulement 8,8 % de ceux qui déclaraient en 2021 ne pas souhaiter un autre emploi. La réalisation du souhait de changer d'emploi a été facilitée par la conjoncture favorable sur le marché du travail.

En 2022, dans l'enquête Emploi, 16,3 % des salariés ont exprimé le souhait d'un nouvel emploi, proportion en baisse de 0,6 point par rapport à 2021 ; ce léger tassement pourrait indiquer une inflexion dans l'évolution future des mobilités.

En 2022, le fait d'augmenter ses revenus devient la motivation principale des salariés du privé souhaitant changer d'emploi (un quart d'entre eux), à égalité avec celle d'améliorer ses conditions de travail, qui arrivait en tête en 2021 ► **figure**. De fait, la période de forte inflation peut motiver les salariés du privé à changer d'emploi pour un salaire plus important [Berson, Busson, 2023]. Les autres motivations varient peu, hormis celle d'avoir un emploi plus intéressant qui devient moins fréquente (-3,4 points).

Motivations des salariés du privé qui déclarent souhaiter un nouvel emploi, en 2021 et en 2022



Lecture : en 2021, 5,2 % des salariés du privé souhaitant changer d'emploi justifient ce souhait par le risque de perte de leur emploi actuel, contre 5,9 % en 2022.

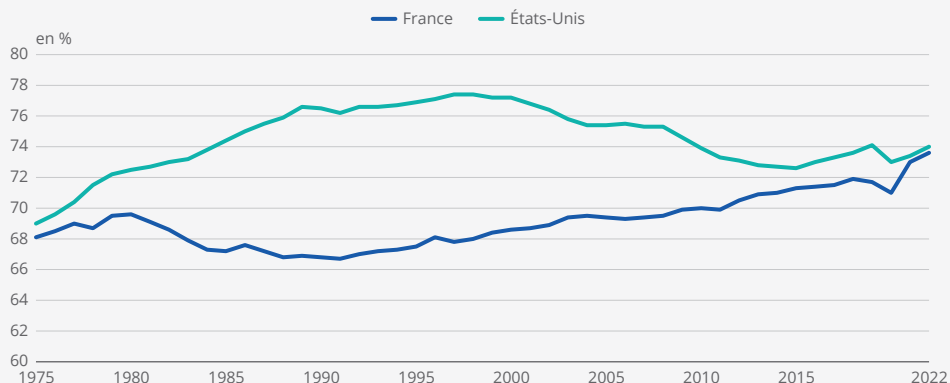
Champ : France hors Mayotte, salariés du privé (hors agriculture et hors intérim) de 15 ans ou plus.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2021 et 2022.

En outre, 4,7 % des salariés de 2021 sont sortis du marché du travail en 2022, notamment pour départ en retraite ; cette proportion a diminué de 0,5 point entre 2018 et 2021. Outre-Atlantique, des analyses ont fait craindre une « grande démission » des travailleurs américains, qui auraient massivement quitté le marché du travail à la suite de la crise sanitaire ; cette baisse a été résorbée depuis, si bien qu'en 2022 le taux d'activité des 15-64 ans y a retrouvé son niveau d'avant-crise ► **figure 2**. En France, le taux d'activité des personnes de 15 à 64 ans a diminué ponctuellement en 2020, mais s'est très vite redressé en 2021, pour atteindre en 2022 son plus haut niveau depuis que l'Insee le mesure. Ce recul des transitions de l'emploi privé vers l'inactivité indique que le phénomène de sortie du marché du travail ne peut être que de second ordre, même pour les salariés du privé en France.

Même si les salariés n'ont pas globalement quitté le marché du travail dans la période d'après-crise, la baisse de la part de ceux qui restent dans leur entreprise traduit un plus fort taux de rotation et nécessite pour chaque employeur un effort accru de recrutement, avec les difficultés que cela comporte.

► 2. Taux d'activité des 15-64 ans en France et aux États-Unis



Lecture : en France, le taux d'activité des 15-64 ans atteint 73,6 % en 2022.

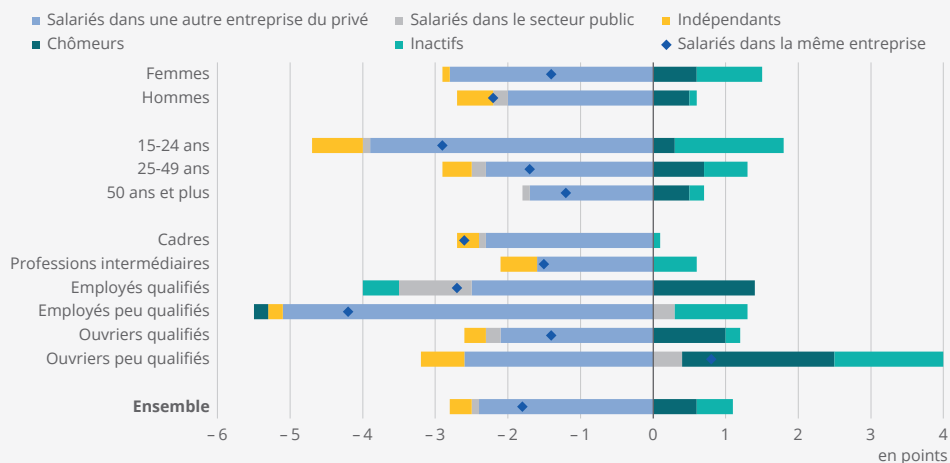
Champ : France hors Mayotte et États-Unis, personnes âgées de 15 à 64 ans vivant en logement ordinaire.

Sources : Insee, Bureau of Labour Statistics, OCDE.

Les mobilités ont augmenté pour presque toutes les catégories sociodémographiques

Entre 2018 et 2021, la stabilité dans l'entreprise a diminué (ou, en corollaire, la mobilité s'est accrue) pour toutes les grandes catégories sociodémographiques des salariés du privé ► **figure 3**. Cette baisse est un peu plus marquée pour les hommes (-2,2 points) que pour les femmes (-1,4 point), mais avec des contreparties différentes : une plus grande propension à devenir indépendants pour les hommes, et à changer d'entreprise en restant salariées du privé pour les femmes.

► 3. Contributions à l'évolution entre 2018 et 2021 de la stabilité dans l'entreprise à un an des salariés, selon les caractéristiques socioéconomiques



Lecture : la part des hommes qui restent dans leur entreprise baisse de 2,2 points entre 2018 et 2021. La part de ceux qui prennent un autre emploi salarié dans une autre entreprise du privé contribue pour 2,0 points à cette baisse.

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

Source : Insee, enquêtes Emploi 2017 à 2022.

Les mobilités ont augmenté pour toutes les classes d'âge, en premier lieu pour les 15-24 ans (baisse de la stabilité de 2,9 points). En contrepartie, le départ des plus jeunes vers un emploi indépendant a progressé de manière plus marquée que pour l'ensemble des classes d'âge (+0,7 point contre +0,3 point) mais leurs sorties du marché du travail ont été moindres (-1,5 point contre -0,5 point).

Par catégorie socioprofessionnelle initiale, les employés peu qualifiés se distinguent par une plus forte baisse de la stabilité dans l'entreprise (-4,2 points), avec pour contrepartie une forte hausse de la mobilité au sein du salariat privé (+5,1 points). Les plus qualifiés ont aussi été plus mobiles : la part des cadres conservant leur emploi dans leur entreprise a diminué de 2,6 points entre 2018 et 2021, avec pour contrepartie une hausse des transitions vers une autre entreprise du privé (+2,3 points).

Les ouvriers sont moins concernés par le départ de leur entreprise. Mais ils ont davantage bénéficié de l'amélioration économique, la part de ceux devenus chômeurs un an plus tard a davantage diminué : -2,1 points pour les ouvriers peu qualifiés, contre -0,6 point pour l'ensemble des salariés du privé. Les transitions vers l'inactivité ont également plus baissé pour eux (-1,5 point contre -0,5 point).

L'accroissement des mobilités résulte surtout de départs vers d'autres secteurs d'activité

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

Ainsi, 77,3 % des salariés du secteur privé présents la première semaine ouvrée de septembre 2018 étaient encore présents dans la même entreprise un an plus tard ► [figure 4](#). En septembre 2019, les 22,7 % autres se répartissent de la manière suivante : 4,4 % étaient employés dans une entreprise différente du même secteur d'activité (au niveau de la nomenclature en 88 positions, A88), 5,5 % étaient employés dans un secteur différent ; les 12,8 % restants étaient sortis de l'emploi salarié privé, sans qu'on sache s'ils sont restés en emploi (notamment dans le public ou en tant qu'indépendants) ou s'ils en sont sortis². Sous l'effet de la crise sanitaire, les salariés ont été un peu plus stables dans leur emploi les deux années suivantes : 78,0 % des salariés du secteur privé présents début septembre 2019 étaient dans la même entreprise un an après et cette part était presque identique entre 2020 et 2021 (78,1 %). Toutefois, depuis la levée des restrictions d'activité, la mobilité des salariés du privé s'est nettement accrue : la stabilité à un an au sein de l'entreprise a nettement diminué pour les salariés présents en 2021, pour se situer 1,9 point au-dessous du niveau d'avant-crise, à 75,4 %.

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

	Statut un an après				en %
	Salariés dans la même entreprise	Salariés dans une entreprise différente, même secteur d'activité ¹	Salariés dans une entreprise d'un secteur différent	Sortis du champ	
2018	77,3	4,4	5,5	12,8	
2019	78,0	4,0	4,9	13,0	
2020	78,1	4,3	5,4	12,2	
2021	75,4	4,7	6,6	13,2	
Évolution 2021/2018 (en points)	-1,9	0,3	1,1	0,4	

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

Lecture : parmi les salariés du secteur privé présents au moins un jour de la première semaine ouvrée de septembre 2018, 77,3 % étaient présents dans la même entreprise au moins un jour de la première semaine ouvrée de septembre 2019, 4,4 % étaient dans une autre entreprise du même secteur, 5,5 % dans une autre entreprise d'un secteur différent, et 12,8 % étaient hors de l'emploi salarié privé.

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

Source : Insee, bases Tous salariés 2018-2021, déclarations sociales nominatives 2022, traitements provisoires.

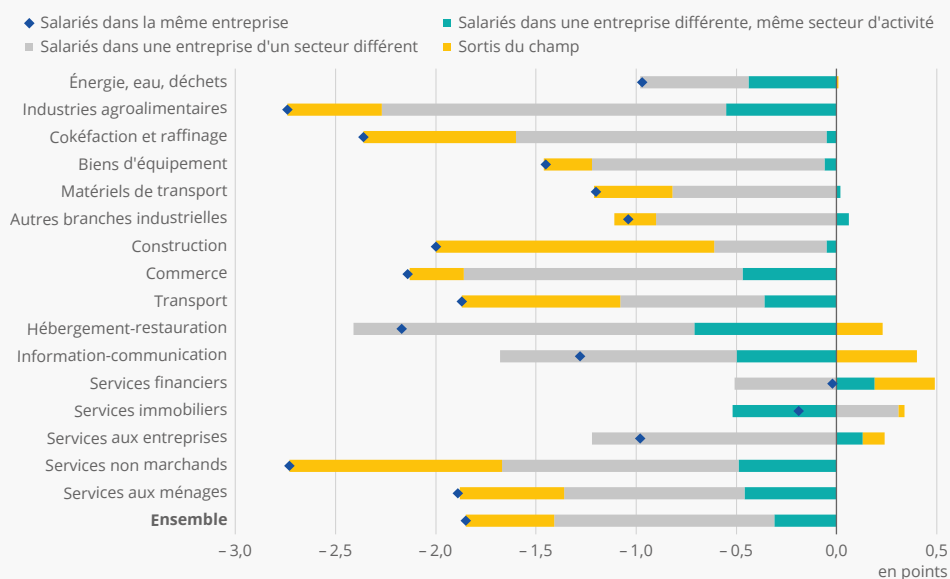
2 Les données administratives sur l'emploi salarié restreintes au champ du privé (celui de la DSN jusqu'en 2021) ne permettent pas d'établir si ceux sortis des déclarations sont en emploi dans la fonction publique, indépendants, salariés de particuliers-employeurs, au chômage ou inactifs. En outre, les transitions vers l'emploi intérimaire et dans le secteur de l'agriculture sont ici hors champ de l'étude.

En contrepartie, c'est avant tout la part de salariés ayant changé à la fois d'entreprise et de secteur d'activité qui a augmenté : +1,1 point entre 2018 et 2021. Ainsi, 6,6 % des salariés du secteur privé présents la première semaine ouvrée de septembre 2021 étaient, un an plus tard, encore salariés du secteur privé mais dans une entreprise et un secteur d'activité différents. La part de salariés qui travaillent dans une entreprise différente, sans avoir changé de secteur d'activité, a augmenté de 0,3 point par rapport à 2018, pour atteindre 4,7 %. Enfin, la part de salariés n'étant plus en emploi salarié dans le secteur privé au bout d'un an est un peu plus élevée en 2021 qu'en 2018 (+0,4 point, à 13,2 %)³.

La mobilité des salariés a augmenté dans la plupart des secteurs et toutes les régions

Dans la grande majorité des secteurs d'activité, la stabilité des salariés au sein des entreprises a baissé entre 2018 et 2021 ► **figure 5**. Les secteurs dont la stabilité a le plus diminué sont ceux des industries agroalimentaires (-2,7 points), des services privés non marchands (-2,7 points) qui comprennent notamment la santé et l'action sociale, et de l'hébergement-restauration (-2,2 points). Seuls les salariés des services financiers n'ont pas modifié leur propension à rester dans leur entreprise.

► 5. Contributions à l'évolution entre 2018 et 2021 de la stabilité dans l'entreprise à un an des salariés, par secteur d'activité



Lecture : la stabilité des salariés des industries agroalimentaires a baissé de 2,7 points entre 2018 et 2021. Les salariés changeant d'entreprise sans changer de secteur contribuent pour -0,5 point à cette baisse, ceux changeant d'entreprise et de secteur contribuent pour -1,7 point, et ceux sortants de l'emploi salarié privé pour -0,5 point.

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

Source : Insee, bases Tous salariés 2018-2021, déclarations sociales nominatives 2022, traitements provisoires.

³ Cette hausse de 0,4 point (erratum : ce chiffre a été corrigé le 21/07/2023) diffère du recul de 0,6 point mesuré avec l'enquête Emploi, ce qui peut résulter de différents facteurs ► **sources et méthodes**. Mais les deux sources convergent sur le diagnostic de nette hausse des mobilités des salariés.

À l'exception du secteur de la construction, la baisse de la stabilité au sein de l'entreprise provient surtout de l'augmentation de la part de salariés qui changent d'entreprise, et notamment des salariés qui changent de secteur d'activité à cette occasion.

Dans quelques secteurs d'activité, la propension à quitter le salariat privé contribue plus fortement à la hausse de la mobilité : c'est particulièrement le cas dans la construction (contribution à la moindre stabilité de -1,4 point), les services de transport (-0,8 point) et les services privés non marchands (-1,1 point).

Les salariés qui ont changé d'entreprise et de secteur d'activité entre 2018 et 2019 se dirigent en majorité vers les services aux entreprises (20,0 %), le commerce (16,2 %) et les services non marchands (10,8 %). Cette répartition des salariés selon le secteur d'arrivée a très peu changé après la crise sanitaire ► **figure 6**. Les salariés de 2021 ont légèrement moins tendance à rejoindre les secteurs de la construction (-0,5 point) et des transports (-0,5 point) que ceux de 2018. À l'inverse, ils se dirigent un peu plus souvent vers les services non marchands (+0,6 point), l'information-communication (+0,5 point) et les services aux ménages (+0,4 point).

► 6. Répartition des salariés du privé ayant changé de secteur d'activité un an après, selon leur secteur d'arrivée

en %

	Secteur un an après		Différence 2021/2018 (en points)
	2018	2021	
Énergie, eau, déchets	1,4	1,4	-0,1
Industries agroalimentaires	2,8	2,9	0,0
Cokéfaction et raffinage	0,0	0,0	0,0
Biens d'équipement	2,0	1,8	-0,2
Matériels de transport	1,2	1,1	-0,2
Autres branches industrielles	6,3	6,2	-0,1
Construction	6,9	6,4	-0,5
Commerce	16,2	16,4	0,2
Transport	5,6	5,1	-0,5
Hébergement-restauration	8,2	8,5	0,3
Information-communication	6,4	6,9	0,5
Services financiers	5,4	5,2	-0,2
Services immobiliers	1,9	1,7	-0,2
Services aux entreprises	20,0	20,0	0,0
Services non marchands	10,8	11,4	0,6
Services aux ménages	4,7	5,1	0,4

Lecture : parmi les salariés ayant changé d'entreprise et de secteur d'activité entre 2018 et 2019, 2,0 % travaillent dans le secteur des biens d'équipement en 2019. Parmi ceux ayant changé d'entreprise et de secteur d'activité entre 2021 et 2022, 1,8 % travaillent dans le secteur des biens d'équipement en 2022. Cette part diminue de 0,2 point par rapport à 2018.

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

Source : Insee, bases Tous salariés 2018-2021, déclarations sociales nominatives 2022, traitements provisoires.

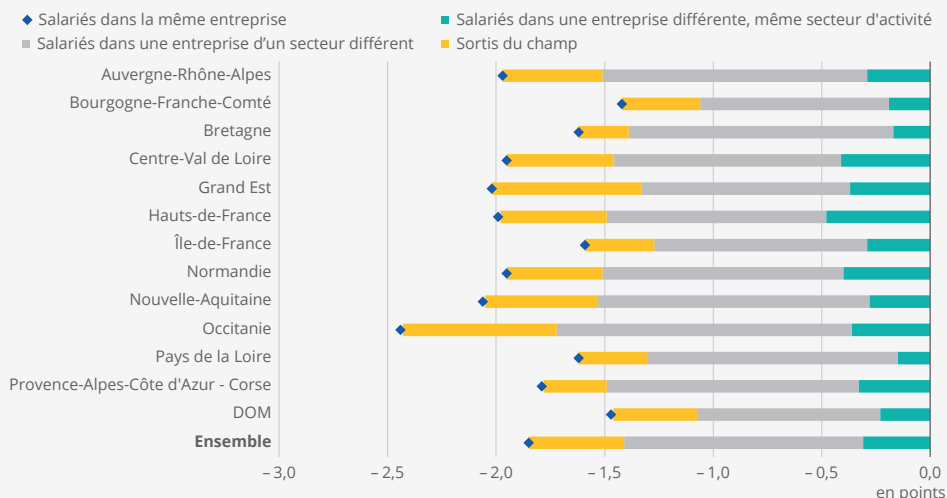
Quelle que soit la région de l'établissement d'origine des salariés, la stabilité à un an dans l'entreprise a diminué entre 2018 et 2021 ► **figure 7**. Cette baisse est portée principalement par des changements plus fréquents d'entreprise et de secteur dans toutes les régions, avec une ampleur des effets relativement homogène.

Le regain de mobilité des salariés concerne en particulier ceux initialement en CDI

Les salariés en CDD en 2021 ont plus souvent changé d'entreprise que ceux qui se trouvaient en CDD en 2018, mais ils sont plus stables dans l'emploi salarié privé, du fait de l'amélioration de la situation du marché du travail. En outre, leur stabilité dans l'entreprise a un peu moins baissé entre 2018 et 2021 (-1,1 point) que celle des salariés en CDI (-1,9 point) ► **figure 8**. Le regain de mobilité des salariés du privé concerne ainsi en particulier les salariés initialement en CDI, pourtant habituellement caractérisés par une plus forte stabilité : avant crise, 82,1 % des CDI se retrouvaient dans la même entreprise un an plus tard, contre 40,5 % des salariés initialement en CDD.

En se restreignant aux seuls salariés en CDI qui changent d'emploi, la comparaison par rapport à l'avant-crise montre qu'ils tendent à davantage rester dans l'emploi salarié privé, et ce quel que soit le motif de leur fin de contrat. Notamment, la part des démissionnaires d'un CDI qui sont de nouveau salariés dans le privé un an après a augmenté de 3,1 points entre 2018 et 2021 ► **encadré 2**.

► 7. Contributions à l'évolution entre 2018 et 2021 de la stabilité dans l'entreprise à un an des salariés, par région

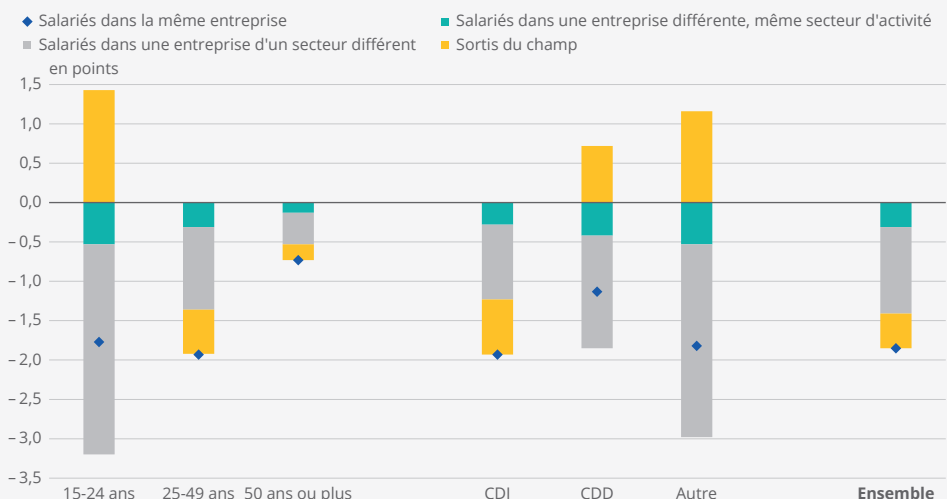


Lecture : la stabilité des salariés d'Auvergne-Rhône-Alpes a baissé de 2,0 points entre 2018 et 2021. Les salariés changeant d'entreprise sans changer de secteur contribuent pour -0,3 point à cette baisse, ceux changeant d'entreprise et de secteur contribuent pour -1,2 point, et ceux sortant de l'emploi salarié privé pour -0,5 point.

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

Source : Insee, bases Tous salariés 2018-2021, déclarations sociales nominatives 2022, traitements provisoires.

► 8. Contributions à l'évolution entre 2018 et 2021 de la stabilité dans l'entreprise à un an des salariés, par tranche d'âge et type de contrat



Lecture : la stabilité des salariés de 24 ans ou moins a baissé de 1,8 point entre 2018 et 2021. Les salariés changeant d'entreprise sans changer de secteur contribuent pour -0,5 point à cette baisse, ceux changeant d'entreprise et de secteur contribuent pour -2,7 points, et ceux sortant de l'emploi salarié privé pour +1,4 point.

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

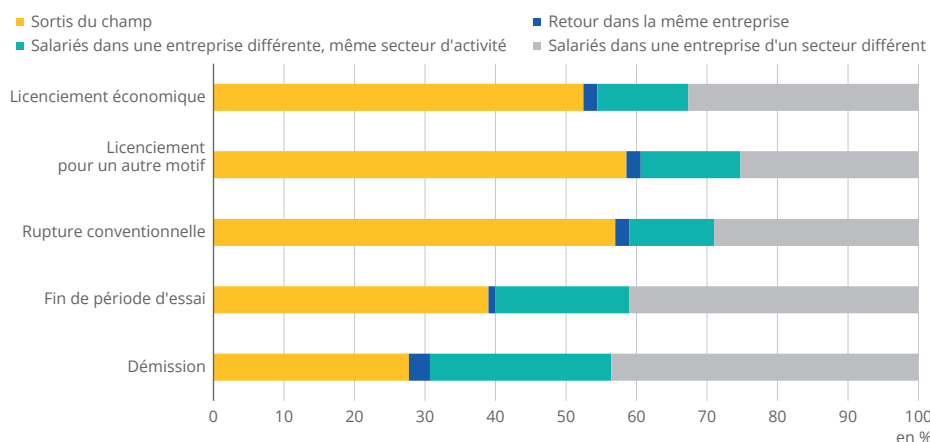
Source : Insee, bases Tous salariés 2018-2021, déclarations sociales nominatives 2022, traitements provisoires.

► Encadré 2 – 72 % des démissionnaires de CDI en 2021 sont en emploi salarié privé un an après, 3,1 points de plus qu'avant la crise sanitaire

Après une forte baisse pendant la crise sanitaire, les fins de contrats à durée indéterminée (CDI) ont rebondi jusqu'à atteindre en 2022 le plus haut niveau depuis que la Dares les mesure, soit depuis 2007 [Lagouge *et al.*, 2022 ; Barry, 2023]. Or, le profil des salariés concernés diffère fortement selon le motif de fin de contrat : parmi les fins de CDI, les démissionnaires sont par exemple plutôt jeunes, les licenciés plus âgés. Leur devenir est donc très lié au type de rupture de contrat.

Parmi les salariés du privé en CDI qui ont démissionné en 2021, 72 % sont encore salariés dans le secteur privé un an après : 26 % dans le même secteur d'activité (au niveau A88 de la nomenclature d'activité) et 44 % dans un secteur différent ► **figure A**. Pour les autres motifs de rupture, la probabilité d'être en emploi salarié dans le secteur privé un an après la fin de contrat est plus faible : entre 42 % et 47 % pour les licenciements et les ruptures conventionnelles et 61 % pour les fins de période d'essai.

A. Situation des salariés du privé un an après la fin d'un CDI, selon les principaux motifs de fin de CDI en 2021



Note : les emplois intérimaires sont pris en compte dans le nouvel emploi.

Lecture : 26 % des salariés ayant démissionné d'un CDI en 2021 sont employés un an plus tard dans une entreprise différente mais du même secteur (APE).

Champ : France hors Mayotte, salariés du secteur privé hors agriculture, intérim et particuliers-employeurs, dont le CDI a pris fin en 2021.

Source : Dares, déclarations sociales nominatives / SISMMO.

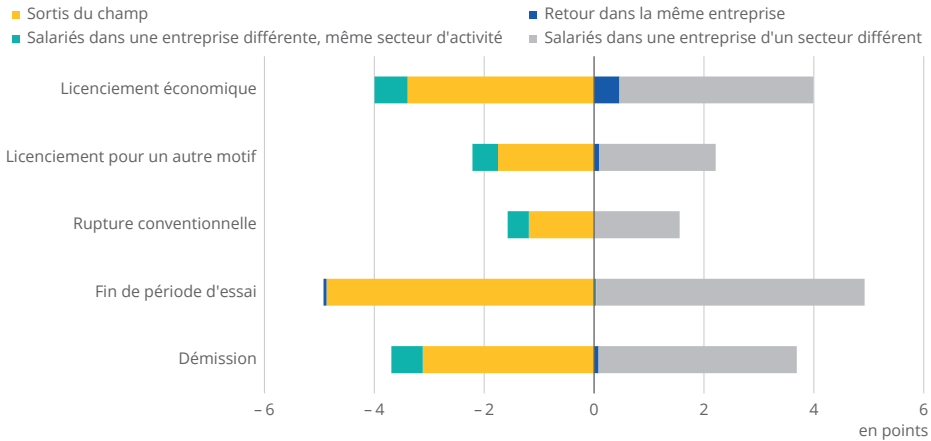
Cette distribution a toutefois évolué depuis la crise sanitaire pour l'ensemble des motifs de fin de CDI : par rapport aux salariés de 2018, quel que soit le motif de fin de contrat, les salariés quittant un CDI en 2021 ont davantage retrouvé un emploi salarié privé un an après, et plus souvent dans un autre secteur d'activité. À la suite d'une démission d'un CDI, la part de personnes en emploi un an plus tard a augmenté de 3,1 points (dont +3,6 points dans un autre secteur d'activité) ► **figure B**. Après une rupture conventionnelle, les salariés ont aussi plus souvent retrouvé un emploi salarié privé (+1,2 point), là encore plutôt dans un autre secteur (+1,6 point).

Les salariés ayant retrouvé un emploi dans le secteur privé après une fin de CDI ont également plus souvent changé de métier (au niveau de la nomenclature des familles professionnelles - FAP - en 87 positions). C'est notamment le cas de 66 % des salariés démissionnaires d'un CDI en 2021, une part en hausse de 1,4 point par rapport à ceux de 2018 ► **figure C**. À l'inverse, ils ont moins souvent changé de département de résidence : 14 % des démissionnaires de 2021 sont concernés, soit 2,7 points de moins par rapport à ceux de 2018.





B. Évolution entre 2018 et 2021 de la situation des salariés du privé un an après la fin d'un CDI, selon les principaux motifs de fin de CDI



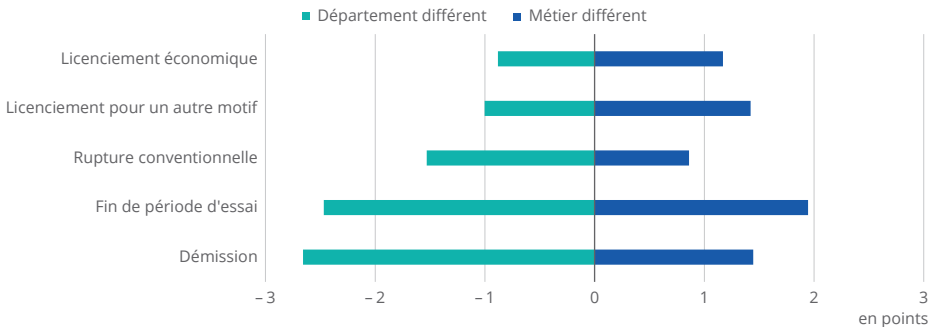
Note : les emplois intérimaires sont pris en compte dans le nouvel emploi.

Lecture : parmi les démissionnaires de CDI, la part employée dans une entreprise d'un secteur différent un an après a augmenté de 3,6 points en 2022 par rapport à 2019.

Champ : France hors Mayotte, salariés du secteur privé hors agriculture, intérim et particuliers-employeurs, dont le CDI a pris fin en 2021.

Source : Dares, déclarations sociales nominatives / SISMMO.

C. Évolution entre 2018 et 2021 du département de résidence et du métier des salariés ayant retrouvé un emploi salarié privé un an après la fin d'un CDI, selon les principaux motifs de fin de CDI



Note : les emplois intérimaires sont pris en compte dans le nouvel emploi.

Lecture : parmi les démissionnaires de CDI ayant retrouvé un emploi un an après, la part qui a changé de métier a augmenté de 1,4 point en 2022 par rapport à 2019.

Champ : France hors Mayotte, salariés du secteur privé hors agriculture, intérim et particuliers-employeurs, dont le CDI a pris fin en 2021.

Source : Dares, déclarations sociales nominatives / SISMMO.

La part de ceux qui changent de secteur d'activité augmente de 3,6 points, tandis qu'ils sont moins nombreux à rester dans le même secteur (-0,5 point, y compris ceux qui retrouvent leur entreprise d'origine). L'analyse des contrats d'arrivée montre de plus que les salariés du privé en CDI, lorsqu'ils changent d'entreprise, retrouvent la plupart du temps un autre CDI.

Les salariés sous d'autres types de contrats en 2021, en majorité des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation) sont davantage qu'avant la crise sanitaire restés

dans l'emploi salarié privé un an après, ce qui compense en partie leur plus grande mobilité vers des entreprises et secteurs différents.

L'évolution est la même pour les moins de 25 ans, principalement concernés par l'alternance : les jeunes de 2021 demeurent davantage dans l'emploi salarié privé que ceux de 2018, mais avec une plus grande propension à changer non seulement d'entreprise mais aussi de secteur d'activité (+2,7 points). Les salariés de 25 à 49 ans, qui représentent près de deux salariés sur trois en 2018, ont un comportement similaire à celui de l'ensemble des salariés. La stabilité dans l'entreprise des salariés de 50 ans ou plus a moins baissé que celle des autres salariés (-0,7 point). ●

Auteurs :

Romain Bour (Insee)

Marianne Fabre (Insee)

Laurent Bremilla (Dares)

► Sources et méthodes

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

La constitution, à partir de l'exploitation des DSN, de **bases Tous salariés (BTS)** annuelles permet de mettre en cohérence les données des déclarations brutes (cohérence entre rémunérations et heures déclarées, ou cohérence entre libellés d'emploi et PCS, par exemple). Le temps nécessaire à l'élaboration de ces BTS pour des données pertinentes sur les salaires ne permet toutefois pas de répondre à certaines questions sur la situation de l'emploi sur l'année la plus récente, 2022 dans cette étude. Cette étude repose donc, pour l'année 2022, sur des traitements provisoires directs de la DSN, en attendant la mise à disposition d'une BTS sur le millésime 2022 (prévue fin 2023). Pour des raisons de continuité temporelle, le champ de l'étude est restreint aux salariés du secteur privé entre 2018 et 2022. Plus précisément, il s'agit des salariés dont un contrat est ouvert au moins un jour de la première semaine ouvrée du mois de septembre. Lorsqu'un individu a plusieurs postes sur cette période, celui dont le dernier mois de rémunération est le plus récent a été retenu en priorité, puis celui ayant le plus d'heures rémunérées.

Le principal produit statistique de la Dares alimentée par la DSN est la source **DSN/SISMMO**, système d'information destiné notamment aux statistiques sur les mouvements de main-d'œuvre.

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

En 2021, l'enquête Emploi a été profondément renouvelée, avec des modifications des concepts mesurés, du questionnaire ainsi que du protocole de collecte, risquant ainsi de biaiser les évolutions constatées entre 2020 (ancienne enquête) et 2021 (nouvelle enquête) pour un même individu. Pour cela, les transitions entre ces deux années ne sont pas étudiées [Insee, 2021]. Dans cette étude, l'analyse des mobilités se fait en référence à l'entreprise, c'est-à-dire sans considérer les mobilités internes dans l'entreprise.

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

- l'enquête Emploi est une enquête, avec des aléas d'échantillonnage propres à toute enquête ;
- l'échantillon de l'enquête Emploi porte sur les logements et non sur les individus ou les ménages : les personnes qui déménagent sortent donc du panel des répondants et sont exclues du champ de l'étude, leur situation un an après ne pouvant être déterminée. Or, la mobilité résidentielle est corrélée à la mobilité professionnelle [Dares, 2019 ; Insee, 2017] et la mise en place de pondérations longitudinales peut ne pas entièrement corriger ce biais ;
- au cours de la période étudiée, certaines entreprises changent d'identifiant d'entreprise (numéro SIREN) sans conséquence sur leur activité économique, par exemple à l'occasion d'une réorganisation de l'entreprise ou d'un changement de statut juridique. Pour éviter de considérer ces réorganisations comme des changements d'entreprise pour les salariés, nombre de ces changements ont été corrigés dans la BTS et la DSN, mais cette correction n'a pu être exhaustive. Or dans l'enquête Emploi, un salarié ne déclare pas forcément de changement d'entreprise si lui-même n'a pas changé de poste ;
- l'analyse des transitions à un an des salariés du privé est réalisée dans l'enquête Emploi en moyenne annuelle sur toutes les semaines de l'année, alors que les résultats provenant des BTS et DSN ont été calculés uniquement à partir de la première semaine du mois de septembre pour limiter le volume de données à traiter et maintenir des temps de calcul raisonnables. D'autres périodes ont été testées avec des résultats similaires. Les statistiques de l'**encadré 2** sur le devenir des salariés quittant leur CDI ont été calculées à partir de la DSN sur l'ensemble des fins de CDI des années 2018 et 2021.

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

► Pour en savoir plus

- **Barry V.**, « Dans quels secteurs les démissions de CDI augmentent-elles le plus ? », *Document Dares*, avril 2023.
- **Barry V., Obser J.**, « Quelles mobilités géographiques des salariés du privé durant la crise sanitaire ? », *Dares Analyses* n° 14, mars 2022.
- **Berson C., Busson E.**, « Changements d'emploi et dynamique des salaires », *Bloc-notes éco*, billet n° 313, avril 2023.
- **Briard K.**, « Quels liens entre mobilité résidentielle et situation professionnelle ? », *Dares Analyses* n° 15, avril 2019.
- **Delance P., Vignolles B.**, « Ça déménage ? La mobilité résidentielle et ses déterminants », in *Les conditions de logement en France*, coll. « Insee Références », édition 2017.
- **Département de l'emploi et des revenus d'activité (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.
- **Lagouge A., Ramajo I., Barry V.**, « La France vit-elle une « Grande démission » ? », *Document Dares*, octobre 2022.

La répartition des immigrés et de leurs descendants selon la profession : le niveau des diplômes n'explique pas tout

Les immigrés occupent un emploi sur dix, mais sont plus nombreux dans les professions occupées par les moins diplômés : la moitié des immigrés en emploi exercent une profession du tiers inférieur de l'échelle des qualifications. Leur niveau de diplôme, même s'il est en moyenne moins élevé, ne suffit pas à expliquer cet écart : leur position dans l'échelle des qualifications est souvent inférieure à celle attendue compte tenu de leur diplôme et cette « décote » est particulièrement élevée pour les diplômes obtenus à l'étranger. Par rapport à 1990, la situation des immigrés sur l'échelle des qualifications s'est améliorée du fait surtout du rattrapage du niveau de diplôme et, dans une moindre mesure, d'une décote moins élevée.

L'échelle des qualifications explique un peu plus de la moitié de la répartition des immigrés dans les professions. Une logique de filière est aussi à l'œuvre. Les salariés immigrés ont bien souvent des collègues de même origine ou originaires de pays proches. C'est le cas en particulier des immigrés originaires d'Asie, très présents dans l'hôtellerie-restauration, et, dans une moindre mesure, de ceux originaires d'Europe de l'Est, surtout dans le bâtiment et les travaux publics ; c'est moins le cas des travailleurs originaires d'Afrique, par ailleurs surreprésentés dans les professions d'employés de maison, d'agents de gardiennage et d'entretien.

Plus diplômés, les descendants d'immigrés n'occupent pas les mêmes professions que les immigrés. Des traces de la spécialisation de leurs parents subsistent toutefois : la spécialisation des immigrés de 1990 dans les métiers d'ouvriers non qualifiés de l'industrie n'apparaît plus pour les immigrés de 2019, mais s'observe encore pour leurs descendants.

En France, selon les données du recensement de la population qui permettent une analyse détaillée de la spécialisation des immigrés, les **immigrés** occupent environ un emploi sur dix, mais ils ne sont pas également répartis dans les familles professionnelles. Ils se retrouvent plus souvent dans les professions les moins qualifiées, ce que l'on peut objectiver en proposant une **échelle des qualifications** des **familles professionnelles (FAP)**. En effet, les professions diffèrent notamment par le niveau des diplômes des personnes qui les occupent. Chaque famille professionnelle est ici classée en utilisant le niveau moyen de diplôme atteint par les travailleurs non immigrés de cette profession ► **encadré** : les FAP les moins qualifiées sont alors définies comme étant celles des personnes non immigrées les moins diplômées.

En 2019, la moitié des personnes en emploi immigrées (49 %) sont dans une profession du tiers inférieur de l'échelle des qualifications : elles sont notamment surreprésentées dans les FAP les moins qualifiées comme celles du bâtiment et travaux publics (BTP) ou des services aux particuliers et aux collectivités. La part des immigrés dans l'emploi d'une profession est fortement corrélée au niveau de qualification de celle-ci : il n'y a ni FAP du bas de l'échelle où les immigrés soient sous-représentés ni, à l'opposé, de FAP du haut de l'échelle où les immigrés soient nettement surreprésentés. Au total, le niveau de qualification moyen des professions des travailleurs immigrés pris dans leur ensemble est plus faible (indice de 0,41 en 2019 sur une échelle de 0 à 1, classant les FAP des moins qualifiées au plus qualifiées) que celui des non-immigrés (0,50) ► **figure 1**.

► Encadré – Les indicateurs pour l'analyse de la concentration dans les professions

Échelle et niveaux moyens des qualifications

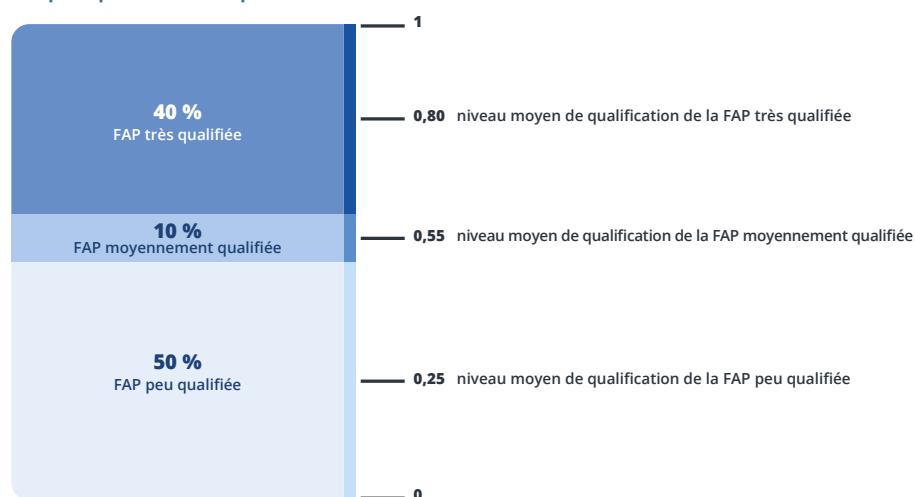
Pour comprendre la répartition des travailleurs dans les différentes professions selon l'origine géographique, il est d'abord utile de construire une échelle de qualifications qui ordonne les familles professionnelles (selon la nomenclature des FAP en 87 positions)' [Picart, 2020]. Chaque FAP est classée selon le niveau moyen des diplômes d'une population de référence, celle des travailleurs non immigrés (comprenant aussi les descendants directs d'immigrés) qui occupent chacune d'elles.

Dans un exemple avec deux diplômes possibles (« inférieur au bac » vs « bac ou supérieur »), et trois FAP (« peu qualifiée » à « très qualifiée »), ces FAP seront ainsi classées en fonction de la part de personnes titulaires d'au moins le bac.

L'échelle des qualifications des FAP va de 0 à 1 : une FAP a un niveau $x + \frac{k}{2}$, avec x la part des non-immigrés en emploi dans une FAP de niveau inférieur, et k la part de la FAP dans l'emploi.

Dans l'exemple précédent, si la FAP « peu qualifiée » représente 50 % de la population non immigrée en emploi, celle « moyennement qualifiée » 10 %, alors le niveau moyen de qualification de la première est de 0,25, celui de la deuxième est de 0,55 (et celui de la troisième de 0,80) ► figure.

Répartition des non-immigrés par familles professionnelles (FAP), ordonnées de la moins qualifiée à la plus qualifiée : exemple fictif



Par construction, le niveau moyen de qualification de la population de référence est de 0,50.

Dans cette population de référence, le niveau moyen de qualification de chaque type de diplôme, qui dépend de la structure par FAP de chaque diplôme, peut aussi être calculé : il permet ensuite le calcul des qualifications attendues pour des populations d'intérêt.

Décote des diplômes

Des niveaux moyens de qualification peuvent aussi être calculés pour une population d'intérêt, ici des travailleurs immigrés originaires d'un pays donné j pour lequel on dispose de la répartition par FAP d'une part, par niveau de diplôme d'autre part.

Le niveau de qualification moyen pour les immigrés de ce pays est déterminé en pondérant le niveau moyen « observé » de qualification de chaque FAP (calculé à partir de la population de référence) par la répartition effective des FAP des travailleurs immigrés originaires de ce pays.

Ce niveau est ensuite comparé au niveau « attendu » de qualification compte tenu de la structure des diplômes des immigrés originaires de ce pays d'une part et du niveau moyen de qualification de chaque



type de diplôme d'autre part. Lorsque le niveau « observé » est inférieur au niveau « attendu », la différence est appelée décote.

En poursuivant l'exemple précédent, pour un pays donné dont tous les travailleurs seraient classés dans la FAP « peu qualifiée », le niveau moyen « observé » de qualification des travailleurs de ce pays serait de 0,25. Mais si par exemple la moitié de ces travailleurs ont en fait un niveau de diplôme « bac ou supérieur », alors le niveau moyen de qualification « attendu » est bien supérieur et la décote de leur diplôme est importante, parce que le niveau de qualification des « bac ou supérieur » est bien supérieur à celui de la FAP peu qualifiée.

Indicateur d'intensité de la spécialisation

Dans l'analyse de la répartition de populations j (ici : le pays d'origine) dans des cases k (ici : les professions classées selon les FAP), un des indicateurs utilisés est l'indice de Gini, par ailleurs souvent utilisé pour analyser le caractère plus ou moins égalitaire d'une distribution des revenus ou des patrimoines. Cet indice mesure l'écart entre la composition de la population j et celle de la population de référence (en l'occurrence, celle des non-immigrés), en se basant sur les coefficients de spécialisation : autrement dit, c'est un indicateur d'intensité de la spécialisation qui peut être mesuré pour chaque pays d'origine.

Le coefficient de spécialisation pour un pays j donné dans une FAP k donnée rapporte la part de la FAP k dans l'emploi des originaires du pays j , à la part équivalente de la population de référence.

Dans l'exemple précédent le coefficient de spécialisation de la FAP des peu qualifiés est de 2 (=100 %/50 %).

En termes mathématiques, l'indice de Gini du pays (de l'origine) j se calcule comme :

$$G = \frac{1}{2} \sum_{k,k'} P_k P_{k'} |S_{jk} - S_{jk'}| = \sum_{k>k'} P_k P_{k'} (S_{jk} - S_{jk'})$$

Avec :

- P_k : part dans l'emploi de la FAP k des non-immigrés ; $\sum_k P_k = 1$
- Q_{jk} : part des travailleurs dans l'emploi de la FAP k du pays j ; $\sum_k Q_{jk} = 1$
- $S_{jk} = \frac{Q_{jk}}{P_k}$: coefficient de spécialisation pour la FAP k .
- $k > k' \leftrightarrow S_{jk} > S_{jk'}$ (l'indice de Gini est construit selon l'ordre des S_{jk} croissants).

Cet indice est construit selon l'ordre des coefficients de spécialisation croissants : sa représentation graphique est la courbe de Lorenz. Cet ordre diffère de celui de l'échelle des qualifications ; autrement dit l'intensité de la spécialisation peut être relativement élevée avec des niveaux observés de qualification soit plus élevés, soit plus faibles que dans la population de référence.

Lien entre échelle des qualifications et intensité de spécialisation

Pour distinguer ce qui est imputable à l'échelle des qualifications dans l'intensité de la spécialisation, la composante « qualification » de l'indice de Gini est calculée en ordonnant, cette fois-ci, les coefficients de spécialisation selon l'échelle des qualifications. La représentation graphique correspondante est parfois appelée courbe de concentration [Gradin, 2020].

En termes mathématiques, la composante « qualification » de l'indice de Gini se calcule comme :

$$G_q = \sum_{N_k < N_{k'}} P_k P_{k'} (S_{jk} - S_{jk'})$$

Avec : N_k : niveau de qualification de la FAP k

En ordonnant selon les N_k décroissants, cette composante est positive pour les populations globalement peu qualifiées et négative pour les autres. La contribution de cette composante à l'indice de Gini, est sa valeur absolue $|G_q|$: elle s'interprète comme le pouvoir explicatif de l'échelle de qualifications à cet indice de spécialisation.

Il est important de noter qu'une relation lie la composante qualification et le niveau moyen de qualification (noté ici « niv_qualif ») : $G_q = 1 - 2 * \text{niv_qualif}$.

Le solde $G_s = G - |G_q|$, est la composante du Gini qui n'est pas expliquée par l'échelle des qualifications. C'est la contribution, dans l'intensité de spécialisation, qui ne dépend pas de la structure des qualifications mais d'autres facteurs, comme par exemple la logique de filière.





Indice d'intensité de spécialisation pour un groupe de pays

Par construction, l'indice de Gini d'une population est d'autant plus élevé que la répartition de cette population est éloignée de celle de la population de référence. Par conséquent, l'indice de Gini d'une réunion de populations est inférieur à la moyenne des indices de Gini de ces populations. Par exemple, l'indice de spécialisation pour les travailleurs immigrés d'un pays dans des FAP très qualifiées (relativement à la population de référence) pourra être relativement élevé et il en sera de même pour travailleurs d'un pays dans des FAP très peu qualifiées ; mais si la composition des travailleurs originaires de ce groupe de pays pris comme un ensemble est très proche de la population de référence, l'indice de Gini des travailleurs immigrés des deux pays peut être très faible. Aussi, pour éviter d'éventuels biais de comparaison entre des pays considérés isolément (notamment car leur part dans la population immigrée en France est grande, comme ceux originaires du Portugal) avec des regroupements régionaux de pays, on privilégiera la moyenne des indices de Gini des différents pays dans ces regroupements régionaux. La moyenne pondérée des indices de Gini est parfois appelée « Gini multigroupe » dans la littérature [Silber, 2012]. Pour l'ensemble des immigrés, il vaut 0,41 alors que l'indice de Gini calculé directement vaut 0,30.

Coefficient de spécificité

Le coefficient de spécialisation d'un pays j pour la FAP k (S_{jk} , cf. *supra*), peut dépendre de la structure de la population. Par exemple, si la part de femmes est faible dans une FAP, et qu'en même temps les travailleurs immigrés de ce pays j sont plus souvent des hommes, alors le coefficient de spécialisation d'un pays donné apparaîtra élevé pour une origine j même si les hommes de cette origine ne sont pas plus souvent dans cette FAP que ceux de la population de référence. Pour neutraliser cet effet, il peut être plus pertinent d'utiliser le coefficient de spécificité, défini comme le ratio entre le coefficient de spécialisation observé et celui prédit par la structure particulière (ici selon le sexe et le niveau de diplôme).

- 1 La FAP est un outil statistique permettant d'analyser à la fois la structure des emplois et l'appariement entre demande et offre d'emploi à différents niveaux. La nomenclature en vigueur, celle des FAP 2009, est articulée à la nomenclature des PCS ainsi qu'aux codes Rome de Pôle emploi (► [sources](#) et FAP2009).

Les immigrés subissent globalement une décote de leur diplôme sur le marché du travail

Cet écart entre les niveaux moyens de qualification des professions reflète en premier lieu des différences de diplôme : 47 % des immigrés en emploi ont un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat, contre 36 % des non-immigrés. Pour déterminer la contribution des diplômes au moindre niveau de qualification moyen des professions des immigrés, un niveau de qualification « attendu » compte tenu de leurs diplômes peut être estimé ► **encadré**. En moyenne pour l'ensemble des immigrés, ce niveau « attendu » est de 0,47, supérieur à celui des familles professionnelles effectivement occupées (0,41). La différence, de 0,06, représente une « décote » de leur diplôme : en moyenne, les immigrés ont un niveau de diplôme plus élevé que les non-immigrés occupant la même profession. Cette décote peut provenir d'une forme de discrimination à l'embauche des personnes immigrées, mais aussi d'autres facteurs : non-reconnaissance de diplômes obtenus à l'étranger, barrière de la langue, etc.

Les natifs du Portugal et de la Turquie cumulent un faible niveau moyen de diplôme (moins de trois sur dix ont au moins le niveau du bac) et une nette décote de leur diplôme (0,07 et 0,09). Les travailleurs immigrés originaires d'Afrique présentent la caractéristique commune d'une forte décote de leur diplôme, alors que leur niveau de diplôme moyen est nettement plus proche de la moyenne des immigrés. À l'opposé, les immigrés originaires des pays à niveau de vie plus élevé (Europe de l'Ouest et du Nord, d'Espagne et Italie, d'Amérique du Nord et Moyen-Orient hors Turquie), qui regroupent 17 % des immigrés, ont le plus souvent un niveau moyen de diplôme supérieur à celui des non-immigrés et une décote nulle ou très faible.

► 1. Données de cadrage, niveau moyen de qualification et « décote » par origine en 2019

	Part dans l'emploi immigré (en %)	Part de femmes (en %)	Part de titulaires d'un diplôme au moins égal au bac (en %)	Niveau moyen de qualification « observé » (a)	Niveau moyen de qualification « attendu » compte tenu de la structure des diplômes (b)	Décote globale (b)-(a)	Décote des titulaires d'un diplôme équivalent à au moins le bac	
							obtenus en France	obtenus à l'étranger
Non-immigrés	///	49	64	0,50	///	///	///	///
Ensemble des immigrés	100	45	53	0,41	0,47	0,06	0,05	0,15
Maghreb	27	38	51	0,39	0,46	0,07	0,05	0,19
Afrique sahélo-saharienne	5	39	42	0,34	0,43	0,09	0,14	0,17
Afrique guinéenne et centrale	8	53	61	0,39	0,48	0,09	0,10	0,20
Autres pays d'Afrique	4	48	52	0,35	0,45	0,10	0,04	0,20
Amérique latine et Caraïbes	4	56	72	0,45	0,52	0,07	0,04	0,16
Amérique du Nord et Océanie	1	55	69	0,70	0,68	-0,02	ns	0,00
Moyen-Orient	2	36	84	0,63	0,64	0,01	ns	0,08
Turquie	4	27	29	0,27	0,36	0,09	ns	0,22
Chine	2	56	52	0,47	0,49	0,02	ns	ns
Asie du Sud-Est	3	51	52	0,45	0,46	0,01	0,00	ns
Asie du Sud	2	28	45	0,35	0,42	0,07	ns	ns
Autres pays d'Asie	2	59	64	0,41	0,51	0,10	ns	0,28
Europe de l'Est	7	53	69	0,44	0,54	0,10	0,04	0,18
Europe de l'Ouest et du Nord	8	52	78	0,59	0,58	-0,01	0,02	0,02
Espagne et Italie	6	45	59	0,49	0,51	0,02	-0,04	0,04
Portugal	12	46	23	0,28	0,35	0,07	0,00	0,17
Autres pays d'Europe méridionale	2	44	54	0,38	0,46	0,08	ns	0,18

/// : absence de résultat due à la nature des choses ; ns : non significatif.

Note : la nomenclature par origine s'appuie, pour l'Afrique, sur celle utilisée dans l'enquête Trajectoires et Origines et, sinon, sur la nomenclature des Nations Unies.

Lecture : 27 % des immigrés en emploi sont natifs du Maghreb. Parmi ces derniers, on compte 38 % de femmes. 51 % d'entre eux ont au moins le baccalauréat. Le niveau moyen de qualification « attendu » compte tenu de leurs diplômes est de 0,46 et la décote de 0,07 en moyenne.

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi de 15 à 64 ans ayant terminé leurs études.

Source : Insee, recensement de la population 2019, enquêtes Emploi (cumul 2015-2019).

La décote des diplômés est bien plus élevée pour ceux obtenus à l'étranger

En dehors de ces pays à niveau de vie élevé, la décote est toujours plus élevée pour les diplômés obtenus à l'étranger (0,15 en moyenne) que pour ceux obtenus en France (0,05). Cette différence pourrait résulter d'une méconnaissance ou non-reconnaissance de ces diplômés étrangers, ou bien d'une moindre maîtrise du français des immigrés diplômés à l'étranger : [Bechichi et al. \(2016\)](#) montrent que le sentiment d'être surdiplômé par rapport à l'emploi occupé est plus important parmi les immigrés maîtrisant mal le français.

Cette plus forte décote des diplômés étrangers explique la décote que subissent les diplômés des natifs d'Europe de l'Est dans leur ensemble (décote de 0,10) : ils sont globalement plus diplômés que les non-immigrés, mais plus souvent avec un diplôme obtenu à l'étranger. Les diplômés obtenus à l'étranger par les natifs d'Europe de l'Est ne subissent pas plus de décote que ceux des natifs du Portugal ou du Maghreb, mais comme ils sont proportionnellement plus nombreux à être diplômés, la décote totale moyenne est plus forte. Ainsi, être en moyenne plus diplômé que les non-immigrés ne garantit pas d'être mieux placé dans l'échelle des qualifications : une décote élevée peut contrarier cet avantage. C'est aussi le cas des immigrés natifs d'Amérique Latine (décote de 0,07) et de certaines régions d'Asie (0,10), dont l'Indonésie ; ils représentent, avec les Européens de l'Est, 13 % de l'emploi immigré.

En trente ans, le niveau de diplôme des immigrés en emploi s'est rapproché de celui des non-immigrés

La répartition des travailleurs immigrés selon le niveau de diplôme se rapproche de celle des non-immigrés : la part des personnes sans diplôme parmi les immigrés en emploi a baissé de 23 points

entre 1990 et 2019, davantage que pour les non-immigrés (10 points). De surcroît, la décote des diplômes des immigrés a diminué ► **figure 2**. Ces évolutions, qui accompagnent la hausse du niveau de qualification des métiers occupés par les immigrés, ne sont pas uniformes selon les origines. Les travailleurs immigrés natifs du Portugal ou de Turquie ont en moyenne un faible niveau de diplôme en 2019 comme en 1990, et l'amélioration de leur situation sur l'échelle des qualifications est due uniquement à une nette baisse de la décote de leur diplôme. En revanche le niveau de diplôme des travailleurs originaires d'Espagne et d'Italie a rattrapé celui des non-immigrés.

► 2. Données de cadrage, niveau moyen de qualification et « décote » par origine : évolutions entre 1990 et 2019

	Part dans l'emploi immigré	Part de femmes	Niveau moyen de qualification « observé » (a)	Niveau moyen de qualification « attendu » compte tenu de la structure des diplômes (b)	Décote (a)-(b)
					en points
Non-immigrés	///	6	0,00	0,00	0,00
Ensemble des immigrés	0	13	0,04	0,06	-0,02
Maghreb	-1	18	0,09	0,07	-0,02
Afrique sahélienne	3	26	0,06	0,06	0,00
Afrique guinéenne et centrale	6	21	-0,04	-0,09	-0,06
Autres pays d'Afrique	2	11	-0,07	-0,06	0,01
Amérique latine et Caraïbes	2	10	-0,06	-0,08	-0,02
Amérique du Nord et Océanie	0	10	-0,05	-0,06	-0,01
Moyen-Orient	0	12	-0,03	-0,07	-0,04
Turquie	1	11	0,07	0,00	-0,07
Chine	2	18	0,01	0,01	0,00
Asie du Sud-Est	-1	14	0,04	0,00	-0,05
Asie du Sud	1	11	0,03	0,00	-0,03
Autres pays d'Asie	2	15	-0,19	-0,15	0,05
Europe de l'Est	5	5	-0,08	-0,06	0,02
Europe de l'Ouest et du Nord	1	4	-0,03	-0,04	-0,01
Espagne et Italie	-12	8	0,12	0,09	-0,03
Portugal	-11	8	0,04	-0,01	-0,06
Autres pays d'Europe méridionale	0	6	0,03	0,03	0,00

Lecture : la part des immigrés originaires du Maghreb dans l'ensemble de l'emploi immigré baisse de 1 point entre 1990 et 2019. La part des femmes dans l'emploi des immigrés maghrébins augmente de 18 points. Le niveau moyen de qualification des professions qu'ils occupent augmente de 0,09, alors que celui prédit par leur niveau de diplôme n'augmente que de 0,07 : la décote baisse de 0,02.

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi de 15 à 64 ans, ayant terminé leurs études.

Source : Insee, recensement de la population 2019.

La population originaire de l'Europe de l'Est s'est fortement renouvelée : elle est en forte croissance et c'est la seule origine pour laquelle les immigrés sont plus jeunes en 2019 que ne l'étaient les immigrés en 1990. Mais en trente ans, le niveau de diplôme moyen de ces immigrés n'a pas augmenté autant que celui des non-immigrés et, plus jeunes, ils subissent davantage de décote que leurs prédécesseurs.

Pour les descendants d'immigrés, une décote plus faible que pour les immigrés

Selon les données des enquêtes Emploi qui, même cumulées sur cinq ans comme ici, ne permettent pas une analyse aussi détaillée que celles du recensement de la population, mais qui permettent de distinguer les descendants d'immigrés, les descendants de deux parents immigrés¹ sont en moyenne plus diplômés que les immigrés, mais moins que les descendants d'un seul parent immigré (couples mixtes), dont le niveau moyen de diplôme est proche de celui des personnes **sans ascendance migratoire directe**.

¹ Plus précisément, il s'agit ici des descendants de deux parents immigrés de même origine ► **définitions**.

Parmi les descendants, la décote des diplômes ► **figure 3** s'avère faible ou quasi nulle pour les descendants de couples mixtes, faible pour les descendants d'immigrés, sauf pour ceux dont les parents sont originaires d'Afrique et de Turquie [Beauchemin *et al.*, 2022]. Les descendants d'immigrés n'ont pas les difficultés qu'ont les immigrés, liées à la maîtrise de la langue, à la reconnaissance des diplômes étrangers ou au statut administratif, et la décote doit s'expliquer autrement. Elle peut relever pour partie de discriminations liées à l'origine migratoire [Arnoult, 2023] mais elle peut dépendre d'autres caractéristiques, liées à l'origine sociale notamment. Par ailleurs, elle se cumule avec un accès à l'emploi plus faible, à caractéristiques données, pour les descendants d'immigrés africains [Athari *et al.*, 2019].

► 3. « Décote » des diplômes et accès à l'emploi des immigrés et des descendants d'immigrés

	Niveau de qualification « attendu »			Décote		
	Descendants d'immigrés		Immigrés	Descendants d'immigrés		Immigrés
	Ayant un seul parent immigré	Ayant deux parents immigrés de la même origine		Ayant un seul parent immigré	Ayant deux parents immigrés de la même origine	
Ensemble, dont :	0,50	0,48	0,46	0,00	0,01	0,08
<i>Maghreb</i>	0,49	0,48	0,45	0,01	0,03	0,10
<i>Afrique hors Maghreb</i>	0,54	0,50	0,44	0,01	0,03	0,12
<i>Turquie</i>	0,00	0,44	0,34	0,00	0,06	0,09
<i>Asie</i>	0,59	0,60	0,51	0,02	0,02	0,06
<i>Portugal</i>	0,48	0,46	0,32	0,00	0,01	0,06

Note : les différences (faibles) avec la figure 1 pour le niveau de qualification « attendu » pour les immigrés et le niveau moyen de qualification « attendu » compte tenu de la structure des diplômes proviennent de la différence de sources.

Lecture : le niveau de qualification « attendu » est de 0,45 pour les immigrés maghrébins et de 0,49 pour les descendants d'immigrés dont l'un des parents est immigré maghrébin et l'autre non immigré.

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi de 15 à 64 ans, ayant terminé leurs études, vivant en logement ordinaire.

Source : Insee, enquêtes Emploi (cumul 2015-2019).

L'échelle des qualifications explique un peu plus de la moitié de la répartition des immigrés dans les professions

Les professions des immigrés varient fortement selon leur origine migratoire ; le niveau de diplôme et une éventuelle décote ne suffisent pas à expliquer la diversité des situations. Ainsi, les immigrés d'origine turque sont surreprésentés dans les métiers du bâtiment et des travaux publics (BTP), alors que ceux d'origine africaine sont surreprésentés dans les métiers des services aux particuliers et aux collectivités : or les niveaux de qualification de ces familles professionnelles sont proches et ne peuvent donc expliquer ces différences de spécialisation entre FAP peu qualifiées. Autre exemple, 71 % des immigrés originaires de Chine occupent des métiers de l'hôtellerie-restauration, part bien plus importante que pour toutes les autres origines, illustrant une hyperspécialisation dans cette famille professionnelle.

Pour apprécier dans quelle mesure l'échelle des qualifications explique l'intensité de la spécialisation (de la concentration) des personnes originaires d'un pays dans les différentes familles professionnelles, cette dernière est mesurée, en mobilisant les indices de Gini. Dans cette intensité, on peut distinguer la composante liée à l'échelle des qualifications ► **encadré**, ► **figure 4**. En moyenne pour l'ensemble des immigrés, l'échelle des qualifications explique ainsi un peu plus de la moitié (61 %) de l'intensité de spécialisation dans les différentes familles professionnelles. Autrement dit, la répartition des immigrés selon les professions s'explique pour un peu plus de la moitié par le niveau de qualification de leur emploi, lui-même reflet de leur diplôme d'une part, et de l'éventuelle décote de leur diplôme d'autre part.

Parmi les différents pays ou groupes de pays, les immigrés du Portugal en emploi se distinguent par une spécialisation intense (un indice de Gini élevé au regard de celui des autres immigrés) et une composante « qualification » qui explique une très grande partie de cette spécialisation (86 %), surtout du fait du faible niveau moyen de diplôme. Les natifs de Turquie ont un profil proche : le niveau moyen de leur qualification explique 79 % de l'intensité de leur spécialisation.

► 4. Intensité de la spécialisation par profession des immigrés et composante « qualification » de cette spécialisation en 2019, et évolution depuis 1990

	Part parmi les immigrés en 2019 (en %)	2019			Évolution entre 1990 et 2019		
		Intensité de la spécialisation (indice de Gini)	Composante « qualification »	Pouvoir explicatif de la composante « qualification »	Intensité de la spécialisation (indice de Gini)	Composante « qualification »	Pouvoir explicatif de la composante « qualification »
		(1)	(2)	(2)/(1) (en %)	(en points)	(en points)	(en points)
Ensemble des immigrés	100	0,41	0,25	61	-0,11	-0,13	-12
Maghreb	27	0,35	0,23	66	-0,15	-0,18	-16
Afrique sahélienne	5	0,47	0,31	66	-0,15	-0,14	-7
Afrique guinéenne et centrale	8	0,43	0,22	51	-0,04	0,06	17
Autres pays d'Afrique	4	0,46	0,29	63	-0,07	-0,02	5
Amérique latine et Caraïbes	4	0,40	0,21	53	-0,14	-0,02	10
Amérique du Nord et Océanie	1	0,55	0,41	75	-0,17	-0,10	4
Moyen-Orient	2	0,45	0,28	62	-0,10	-0,05	2
Turquie	4	0,57	0,45	79	-0,13	-0,15	-7
Chine	2	0,60	0,04	7	-0,13	-0,01	0
Vietnam, Cambodge, Laos	3	0,40	0,11	28	-0,13	-0,09	-10
Asie du Sud	2	0,56	0,29	52	-0,07	-0,06	-4
Autres pays d'Asie	2	0,50	0,31	62	-0,17	-0,01	14
Europe de l'Est	7	0,37	0,15	41	-0,02	0,03	10
Europe de l'Ouest et du Nord	8	0,34	0,18	53	-0,09	-0,05	-1
Espagne et Italie	6	0,24	0,02	8	-0,15	-0,25	-61
Portugal	12	0,51	0,44	86	-0,11	-0,09	1
Autres pays d'Europe méridionale	2	0,42	0,33	79	-0,12	-0,02	14

Lecture : en 2019, les immigrés originaires du Maghreb représentent 27 % des immigrés en emploi. L'indice de Gini (indice de spécialisation de la répartition des immigrés dans les professions) de ce groupe est de 0,35 (en baisse de 0,15 par rapport à 1990) et la composante liée à la qualification est de 0,23, soit 66 % de l'indice total.

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi de 15 à 64 ans ayant terminé leurs études.

Source : Insee, recensements de la population.

À l'opposé, l'intensité de spécialisation élevée des travailleurs originaires d'Asie hors Moyen-Orient, s'explique peu par l'échelle de qualifications. Notamment, ceux originaires de Chine ont une intensité de spécialisation très élevée dans l'hôtellerie-restauration, mais qui ne s'explique que faiblement par l'échelle de qualifications (7 %).

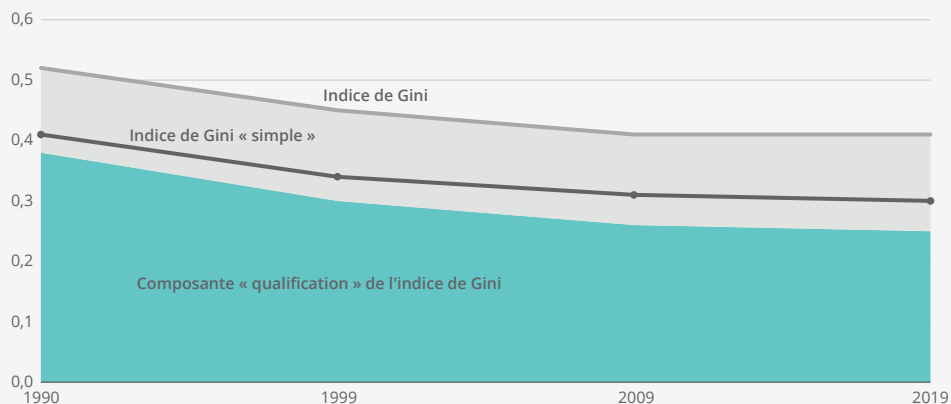
Pour les travailleurs immigrés d'Europe de l'Est, la spécialisation est proche de la moyenne de l'ensemble des immigrés et la composante « qualification » plus faible (le niveau de diplôme plus élevé que celui des non-immigrés et, *a contrario*, une forte décote, jouant en sens opposés).

Les métiers des immigrés sont moins spécialisés qu'il y a trente ans

L'intensité de la spécialisation des immigrés a nettement baissé entre 1990 et 2019, l'indice de Gini passant de 0,52 à 0,41 ► **figure 4**, ► **figure 5**. Cette baisse résulte essentiellement de l'évolution de leur qualification, du fait d'une part du rattrapage du niveau de diplôme et d'autre part de la diminution de la décote. Elle est toutefois inférieure (-0,11) à celle attendue du seul fait des qualifications (-0,13) : il y a trente ans, la spécialisation des emplois des immigrés s'expliquait davantage par une différence de qualification. La baisse de l'intensité de spécialisation des travailleurs immigrés concerne toutes les origines.

D'autres facteurs que le niveau de qualification sont généralement avancés pour expliquer la spécialisation des immigrés dans certaines professions. Elle pourrait notamment provenir d'un recours accru à des immigrés dans des professions en tension sur le marché du travail (comme pour les ingénieurs de l'informatique). Toutefois, le degré moyen de tension des métiers où les immigrés sont surreprésentés n'est pas supérieur à la moyenne [Desjonquères *et al.*, 2021]. Les conditions de travail contraignantes sont mieux corrélées à la surreprésentation des immigrés, mais elles sont aussi très corrélées à l'échelle des qualifications. Par ailleurs, les immigrés sont sous-représentés dans les FAP où des contraintes juridiques de nationalité sont posées, mais il s'agit d'une minorité de professions. Enfin, la spécialisation de certaines origines dans des familles professionnelles peut résulter d'une logique de filière d'intégration (par exemple, pour les Chinois originaires du Wenzhou [Zhipeng, 2018]).

► 5. Évolution de l'intensité de la spécialisation par profession (indice de Gini) et de sa composante « qualification » pour l'ensemble des immigrés, de 1990 à 2019



Lecture : l'indice de Gini de la répartition des immigrés dans les professions passe de 0,52 en 1990 à 0,41 en 2019. Sa composante « qualification » passe de 0,38 à 0,25. Le solde, non expliqué par l'échelle des qualifications, passe de 0,14 à 0,16. Le Gini « simple », calculé directement sans corriger de l'effet d'agrégation ► encadré, passe de 0,41 à 0,30.

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi de 15 à 64 ans ayant terminé leurs études.

Source : Insee, recensements de la population de 1990, 1999, 2009 et 2019.

La spécialisation des natifs d'Asie et d'Europe de l'Est relève plutôt d'une logique de filière

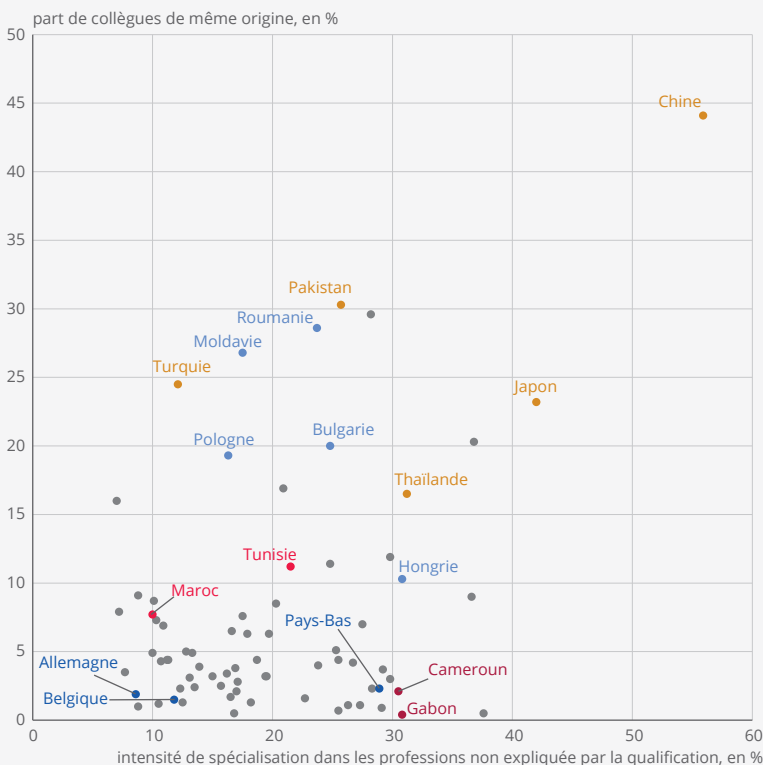
Un immigré originaire de Roumanie salarié dans un établissement d'au moins quatre salariés a, en moyenne, 30 % de collègues de même origine dans son établissement. Si l'ensemble des salariés d'origine roumaine étaient répartis aléatoirement dans ces établissements, cette probabilité ne serait que de 0,3 %, soit un rapport de 1 à 100. L'ampleur de ce rapport tient pour partie à la spécialisation professionnelle des immigrés roumains, qui a pour corollaire une plus forte probabilité de trouver des travailleurs roumains dans le secteur du bâtiment et les établissements de petite taille ; mais même en se limitant, par exemple, aux 13 000 établissements du BTP de 5 salariés, où ils représentent 2,5 % des salariés, la probabilité de trouver des collègues de même origine est encore 30 fois plus importante qu'une répartition aléatoire.

Ce rapport reflète une logique de filière : les immigrés auraient recours à des compatriotes pour accéder à l'emploi. Ce rapport diminuerait encore si on tenait compte du lieu de résidence [Carrington *et al.*, 1998], mais le lieu d'installation peut aussi obéir à une logique de filière.

Même en neutralisant la répartition par secteur et taille d'entreprise spécifique à chaque origine, la part de collègues de même origine est bien plus élevée que s'ils étaient répartis aléatoirement, pour les immigrés originaires de nombre de pays d'Asie (Chine, Japon, Pakistan, Thaïlande, Turquie) et d'Europe de l'Est (Roumanie, Moldavie, Pologne, Hongrie, Bulgarie). En revanche, le surplus par rapport à une répartition aléatoire est faible pour les immigrés originaires du Maghreb, d'Europe occidentale et encore plus faible pour ceux originaires d'Afrique subsaharienne.

Le regroupement des emplois dans les mêmes établissements est le plus fort pour les immigrés originaires de Chine, avec aussi une très forte spécialisation de leur métier qui n'est pas expliquée par le niveau de qualification ► figure 6. La part de collègues de même origine est dans l'ensemble assez corrélée à la composante de la spécialisation non expliquée par la qualification (corrélation de 38 %). Des différences selon l'origine s'observent aussi dans le mode d'obtention de son emploi : par exemple, les immigrés d'origine turque déclarent plus souvent avoir utilisé leurs relations pour le trouver, que ceux originaires du Maghreb [Athari *et al.*, 2019].

► 6. Part de collègues de même origine et part de l'intensité de la spécialisation par profession non expliquée par la qualification, en 2019



Note : la part des collègues de même origine dans l'établissement est corrigée des effets de taille x secteur.

Lecture : pour les natifs du Pakistan, 26 % de l'intensité de spécialisation dans les professions n'est pas expliquée par la qualification, et la part de collègues de même origine (corrigée des effets de taille x secteur) est de 30 %.

Champ : France métropolitaine, salariés du privé, hors particuliers-employeurs.

Source : Insee, base Tous salariés 2019 (champ privé), recensement de la population 2019.

La logique de filière s'étend à des pays proches géographiquement ou culturellement

En étendant l'origine aux pays géographiquement voisins, la part de collègues de même origine augmente significativement. Par exemple, les natifs d'Afghanistan ont en moyenne 9 % de collègues natifs d'Afghanistan et 12 % de collègues natifs de leur pays ou du Pakistan. C'est le même constat pour le Cambodge avec le Vietnam, la Roumanie avec la Moldavie, le Sénégal avec la Mauritanie. Cela se traduit par le fait que les profils de spécialisation des travailleurs immigrés sont proches quand les travailleurs sont originaires de pays proches géographiquement et culturellement².

Cette logique de proximité permet de décrire les spécialisations par grande zone géographique. Pour les immigrés pris dans leur ensemble, trois familles professionnelles sont particulièrement surreprésentées : les employés de maison, les agents de gardiennage et de sécurité, et, dans le BTP, les ouvriers non qualifiés du gros œuvre. Les immigrés originaires d'Algérie, du Maroc et de nombreux pays d'Afrique, notamment sahélienne, sont surreprésentés dans les FAP d'employés de maison, d'agents de gardiennage et parmi

² Cette proximité peut être objectivée à l'aide d'une classification hiérarchique ascendante des professions, non détaillée ici, dont le principal résultat est que les premiers regroupements de pays concernent des pays voisins.

les agents d'entretien. Les originaires d'Afrique guinéenne et centrale sont aussi surreprésentés dans ces deux premiers groupes, mais sont aussi spécialisés dans le métier d'aide-soignant. De leur côté, les travailleurs natifs du Portugal, de la Pologne et des pays des Balkans sont spécialisés à la fois dans les services aux particuliers et aux collectivités, et dans le BTP. Ceux originaires de la Méditerranée orientale (Tunisie, Égypte, Syrie, Irak) et de la mer Noire (Turquie, Bulgarie, Roumanie) sont surtout spécialisés dans le BTP. Les travailleurs immigrés de pays asiatiques, sont davantage spécialisés dans l'hôtellerie-restauration et, dans une moindre mesure, dans l'industrie textile.

Dans le BTP, en trente ans, les immigrés originaires de pays de l'Est se sont substitués à ceux originaires d'Espagne et d'Italie

Depuis trente ans, la part des femmes dans l'emploi immigré augmente et se rapproche de celle de leurs homologues parmi les non-immigrés : l'écart était de 11 points en 1990 et n'est plus que de 4 points en 2019. Ce rattrapage induit mécaniquement une baisse de la surreprésentation des travailleurs immigrés dans le BTP et parmi les ouvriers non qualifiés (métiers très souvent occupés par des hommes) et une hausse de leur part dans les services aux particuliers et aux collectivités (métiers souvent occupés par des femmes). Globalement, ces effets liés au genre, cumulés au rapprochement du niveau des diplômes, suffisent à rendre assez bien compte des changements dans la répartition des immigrés dans les différentes familles professionnelles, hormis pour les métiers de l'hôtellerie-restauration, dont la part a augmenté de 1,0 point (à 6,3% en 2019) alors qu'elle est restée stable à 3,1% dans l'emploi non-immigré.

Ces évolutions globales ne sont pas les mêmes pour les différentes origines. Les immigrés d'Espagne, d'Italie et du Maghreb ont perdu leur spécialisation en BTP ► **figure 7**. En revanche, les immigrés de pays d'Europe de l'Est, et plus particulièrement de Roumanie et de Bulgarie, se sont fortement spécialisés dans le BTP, et les natifs de Turquie ont renforcé leur spécialisation dans ces professions, déjà élevée en 1990.

► 7. Spécialisation en 2019 des travailleurs immigrés selon leur origine et évolution 1990-2019

	Part dans l'emploi immigré (en %)		Coefficients de spécialisation pour quelques regroupements de familles professionnelles							
	1990	2019	2019					Évolution 2019 / 1990 (en points)		
			Bâtiment et travaux publics	Services aux particuliers et aux collectivités	Hôtellerie, restauration	Ouvriers non qualifiés de l'industrie et des transports	Bâtiment et travaux publics	Services aux particuliers et aux collectivités	Hôtellerie, restauration	Ouvriers non qualifiés de l'industrie et des transports
Maghreb	28	27	1,7	2,1	1,7	1,5	-1,3	0,7	-0,3	-0,9
Afrique hors Maghreb	6	17	1,2	2,7	2,4	1,5	-0,1	0,3	-0,1	-0,7
Turquie	3	4	5,8	0,9	2,8	2,1	1,6	0,5	2,1	-2,3
Asie du Sud et du Sud-Est	5	7	0,8	1,0	6,7	1,4	0,3	0,2	1,9	-1,4
Europe de l'Est	2	7	2,7	1,4	1,5	1,2	1,6	0,0	-0,1	0,2
Espagne et Italie	18	6	1,4	1,2	2,1	1,1	-1,4	-0,7	0,9	-0,1
Portugal	23	12	4,3	2,7	1,1	1,4	0,2	-0,1	0,1	-0,6
Autres pays	14	19	1,0	1,2	2,1	0,8	0,3	0,2	0,5	-0,1
Ensemble des immigrés	100	100	2,0	1,9	2,2	1,1	-0,7	0,1	0,5	-0,6

Lecture : en 2019, les immigrés nés au Maghreb représentent 27 % des immigrés en emploi. Leur coefficient de spécialité (part de la famille professionnelle chez les natifs du Maghreb rapportée à la part de la famille professionnelle chez les non-immigrés) dans le BTP est, en 2019, de 1,7. Il a baissé de 1,3 point entre 1990 et 2019.

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi de 15 à 64 ans ayant terminé leurs études.

Source : Insee, recensements de la population.

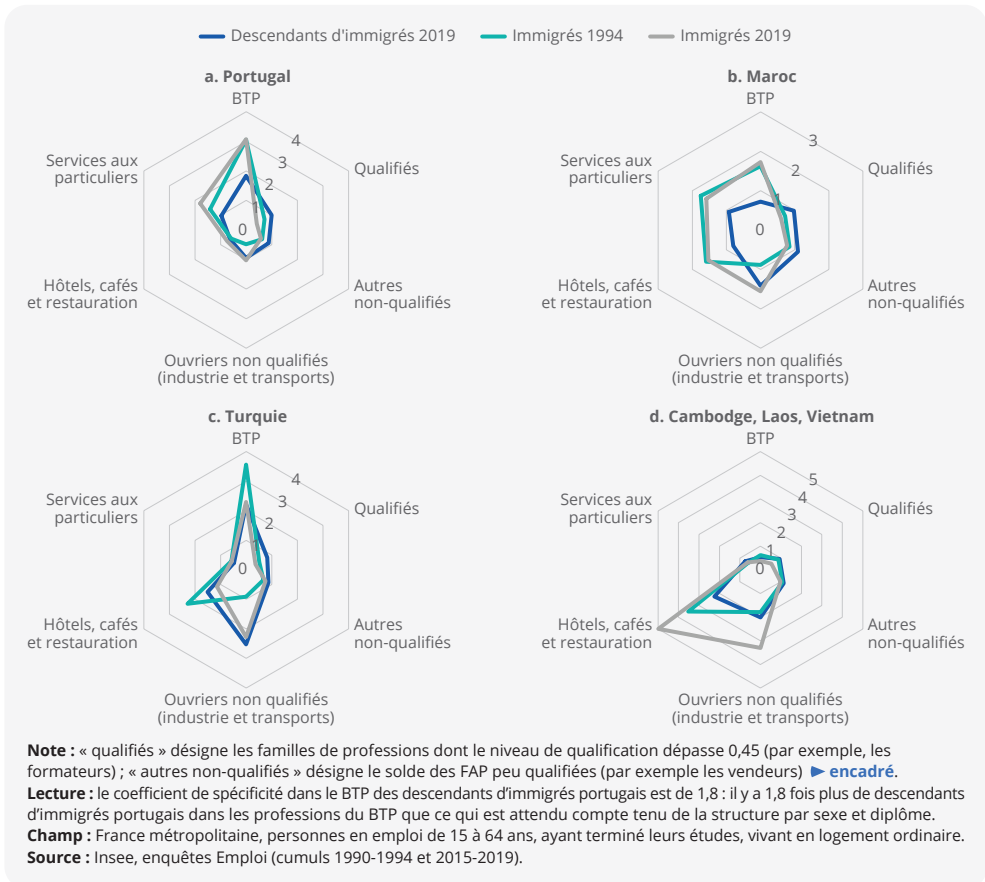
Les descendants d'immigrés, parfois plus proches des immigrés de 1994 que de ceux de 2019

Les descendants de deux parents immigrés ont globalement une spécialisation moins intense que les immigrés de même origine en 2019. Seules trois origines gardent, pour les descendants, une intensité de spécialisation d'au moins 0,40 : l'Afrique subsaharienne (0,40), l'Asie du Sud-Est (0,44) et la Turquie (0,50). Pour les enfants de couples mixtes, aucune population n'atteint ce seuil.

Les trois familles professionnelles dans lesquelles les descendants d'immigrés sont le plus spécialisés sont le gardiennage (notamment pour les descendants d'immigrés algériens et d'Afrique subsaharienne), les ouvriers qualifiés de l'électricité (Espagne, Maroc) et les employés de banque (Maroc, Portugal). Toutefois, il y a plus d'hétérogénéité parmi eux que parmi les immigrés. Par exemple, aucune des cinq familles professionnelles où les descendants d'origine algérienne sont les plus spécialisés ne se retrouve dans celles où les descendants d'origine marocaine sont les plus spécialisés, alors que pour les immigrés eux-mêmes, ceux originaires du Maroc et ceux originaires d'Algérie sont spécialisés dans trois familles professionnelles communes sur cinq.

Moins diplômés et avec une part de femmes en emploi plus élevée, les descendants d'immigrés sont moins présents dans les domaines de spécialisation peu qualifiés de leurs ascendants : la part des trois domaines (BTP, services aux particuliers et hôtellerie-restauration) dans l'emploi des descendants de couples mixtes est de 19,4 %, soit seulement 0,7 point au-dessus de celle des non-immigrés (18,7 %) ; l'écart est de 2,4 points pour les descendants de deux parents de même origine, et de 21,8 points pour les immigrés. Toutefois, la part de la spécialisation qui ne s'explique pas par ces effets (« la spécificité » ► encadré) reste élevée dans certaines FAP, comme celle des ouvriers non qualifiés de l'industrie et des transports. Les descendants d'immigrés turcs ou marocains gardent une spécificité dans cette famille professionnelle qui est proche de celle des immigrés de la génération de leurs parents (observés en 1994), et bien plus forte que celle des immigrés de même origine en 2019 ► figure 8.

► 8. Comparaison des descendants d'immigrés de 2019 aux immigrés de 2019 et 1994 selon leur coefficient de spécificité



En revanche, les descendants d'immigrés originaires du Portugal ont une nette spécificité dans les FAP du BTP en 2019, mais celle-ci est moins intense que pour les immigrés de même origine en 1994 ou en 2019³. De même, ceux qui descendent d'immigrés originaires du Vietnam, du Cambodge et du Laos gardent la spécificité dans les FAP de l'hôtellerie-restauration qu'avait la génération de leurs parents, mais de façon moins intense, et moins intense également que celle des immigrés de même origine en 2019. ●

Auteur :

Claude Picart (Insee)

► Sources

Le **recensement de la population (RP)** est la principale source mobilisée dans cette étude pour décrire la spécialisation des immigrés par pays d'origine : recensements de la population de 1990, 1999, 2009 et 2019.

Les descendants d'immigrés, non repérables dans le RP, sont distingués à partir de l'**enquête Emploi en continu (EEC)**. L'EEC est aussi mobilisée pour le repérage des diplômes obtenus à l'étranger. Le plus faible nombre d'observations disponibles dans l'EEC conduit à l'utilisation de nomenclatures des pays et régions d'origine plus agrégées.

Nomenclature regroupée des FAP adaptée aux spécialisations des immigrés

Cette étude nécessite parfois un regroupement de FAP. Les FAP « qualifiées » (Q) sont, dans cette étude, celles placées au-dessus de 0,45 dans l'échelle des qualifications (par exemple, les formateurs, W1). Parmi les autres, on distingue quatre domaines de spécialisation des immigrés :

- « BTP » regroupe tous les postes du domaine professionnel du bâtiment et des travaux publics, à l'exception des cadres (B7) ;
- « SPC », services aux particuliers et aux collectivités, comprenant les coiffeurs, esthéticiens (T0), employés de maison (T1), aides à domicile, aides ménagères et assistantes maternelles (T2), agents de gardiennage et de sécurité (T3) et les agents d'entretien (T4) ;
- « HCR », hôtellerie et restauration, comprenant dans ce secteur d'activité les cuisiniers (S1), les employés et agents de maîtrise (S2) et les dirigeants et cadres (S3) ;
- « ONQ », ouvriers non qualifiés de l'industrie en électricité et électronique (C0), travail du métal (D0), mécanique (D3), industries de process (E0), textile et cuir (F0), travail du bois et ameublement (F2), ainsi que les ouvriers du secteur des transports (manutention (J0)).

Le solde des FAP peu « qualifiées » (par exemple les vendeurs, R1) est placé dans le domaine « NQ ».

À noter que la nomenclature FAP en deux positions n'isole pas les salariés agricoles, dont la part est par ailleurs minorée dans le RP, car limitée à la situation en début d'année.

► Définitions

Un **immigré** est une personne née étrangère à l'étranger et résidant en France.

Un **descendant d'immigré** est une personne née en France ayant au moins un parent immigré. Cette définition ne comprend pas les personnes elles-mêmes immigrées, notamment celles qui ont migré enfant avec leurs parents. On distingue dans cette étude, les descendants dont les deux parents sont de même origine et ceux dont un des deux parents est non-immigré. Ceux, peu nombreux (moins de 5 % des descendants d'immigrés en emploi), dont les deux parents sont immigrés mais d'origines différentes ne sont pas comptés ici.

Une **personne sans ascendance migratoire directe** est une personne ni immigrée, ni descendante d'immigrés.

La **nomenclature de pays** utilisée ici emprunte à celle adoptée pour l'enquête Trajectoires et Origines 2019-2020 (TeO2) et à celle de l'ONU. C'est essentiellement pour l'Europe qu'elle s'écarte de celle de l'enquête TeO2, principalement en détaillant davantage les pays de l'Est. Cela permet notamment de mieux décrire certaines évolutions, comme le renouvellement des immigrés d'Europe de l'Est.

Pour savoir quels pays sont compris dans les regroupements utilisés pour présenter les résultats, on peut se reporter à l'introduction de l'édition 2023 de l'Insee *Références Immigrés et descendants d'immigrés*, « Définitions et concepts liés à la migration utilisés dans cet ouvrage », ainsi qu'à la nomenclature en ligne de l'ONU.

3 La situation en 2019 correspond, ici, au cumul des enquêtes Emploi de 2015 à 2019 et celle en 1994 au cumul de 1990 à 1994.

► Pour en savoir plus

- **Arnoult É.**, « Les discriminations sur le marché du travail subies par les personnes d'origine maghrébine », in *Immigrés et descendants d'immigrés*, coll. « Insee Références », édition 2023.
- **Athari E., Lê J., Brinbaum Y.**, « Le rôle des origines dans la persistance des inégalités d'emploi et de salaire », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2019b.
- **Beauchemin C., Ichou M., Simon P.**, « Familles immigrées : le niveau d'éducation progresse sur trois générations mais les inégalités sociales persistent », *Population et Sociétés* n° 602, juillet 2022.
- **Bechichi N., Bouvier G., Brinbaum Y., Lê J.**, « Maîtrise de la langue et emploi des immigrés : quels liens ? », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2016.
- **Carrington W.J., Troske K.R.**, "Interfirm Segregation and the Black / White Wage Gap", in *Journal of Labor Economics*, Vol. 16, n° 2, avril 1998.
- **Desjonquères A., Lhommeau B., Niang M., Okba M.**, « Quels sont les métiers des immigrés ? », *Dares Analyses* n° 36, 2021.
- **Gradin C.**, "Segregation of women into low-paying occupations in the United States", in *Applied Economics*, 52(17): 1905-1920, 2020.
- **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 2022.
- **Silber J.**, "Measuring Segregation: Basic Concepts and Extensions to Other Domains", in *Research on Economic Inequality* 20: 1-35, 2012.
- **Zhipeng L.**, « La diaspora entrepreneuriale Wenzhou en région parisienne : une diaspora parmi les diasporas chinoises », in *Migrations Sociétés* n° 174, 2018.

Dans l'action sociale, la santé et l'enseignement, davantage de problèmes de santé déclarés, plus souvent causés par le travail

En France, en 2020, une personne en emploi sur cinq déclare avoir eu un problème de santé dans les douze derniers mois. Pour 36 % d'entre elles, ce problème a été causé ou aggravé par le travail. Les travailleurs de l'enseignement, de la santé humaine et surtout de l'action sociale apparaissent plus concernés que les autres. Ils se disent aussi plus souvent que les autres exposés au travail à au moins un facteur de risque pouvant affecter leur bien-être mental. En Europe, les travailleurs de ces trois secteurs sont également les plus touchés par les problèmes de santé liés au travail, avec ceux de l'agriculture et de la construction. Ces derniers sont plus souvent exposés au travail à au moins un facteur de risque pouvant affecter leur santé physique.

Ces problèmes de santé affectent aussi les personnes qui ont travaillé mais ne travaillent plus : 12 % de ces anciens travailleurs âgés de 30 à 59 ans indiquent ainsi avoir subi un problème de santé causé ou aggravé par le travail au cours des douze derniers mois, et 6 % indiquent ne pas travailler à cause de ce problème de santé. Cette situation est particulièrement marquée parmi les anciens travailleurs de la construction.

Ces différences par secteur sont structurelles mais l'année 2020 a été marquée par l'épidémie de Covid-19. Les travailleurs de la construction et de l'agriculture déclarent moins souvent que les autres avoir été contaminés durant la pandémie, notamment en 2020, que ce soit au travail ou dans la sphère privée. Fin juin 2022, ce sont les travailleurs de l'enseignement qui déclarent le plus avoir été contaminés (70 %), la moitié d'entre eux l'ayant été depuis l'émergence du variant Omicron.

En 2020, en France (hors Mayotte), 16 % des personnes en emploi déclarent ne pas être en bon état de santé¹. C'est plus souvent le cas des femmes que des hommes (17 % contre 14 %). Cette part augmente avec l'âge : elle est de 7 % pour les travailleurs de 15 à 29 ans, de 23 % pour ceux de 50 à 59 ans et atteint 26 % pour ceux de 60 ans ou plus. Elle varie aussi selon le secteur : de 13 % parmi les travailleurs des services aux entreprises à 22 % dans l'action sociale², par exemple les assistants maternels et les aides à domicile ► [figure 1](#).

Ces écarts entre secteurs d'activité peuvent s'expliquer en partie par des différences de composition par sexe et âge. Pour neutraliser ces effets, la part de travailleurs qui jugeraient ne pas être en bon état de santé est calculée pour chaque secteur s'il avait la même répartition par sexe et âge que la moyenne³ (« indicateur standardisé »). À sexe et âge donnés, l'action sociale reste le secteur dont la proportion de travailleurs qui déclarent ne pas être en bon état de santé est la plus forte (l'indicateur standardisé est de 22 %), suivi par l'agriculture et le transport et l'entreposage (18 %). À l'inverse, c'est dans l'enseignement que la part de personnes se déclarant en moins bon état de santé est la plus faible, à âge et sexe donnés (13 %).

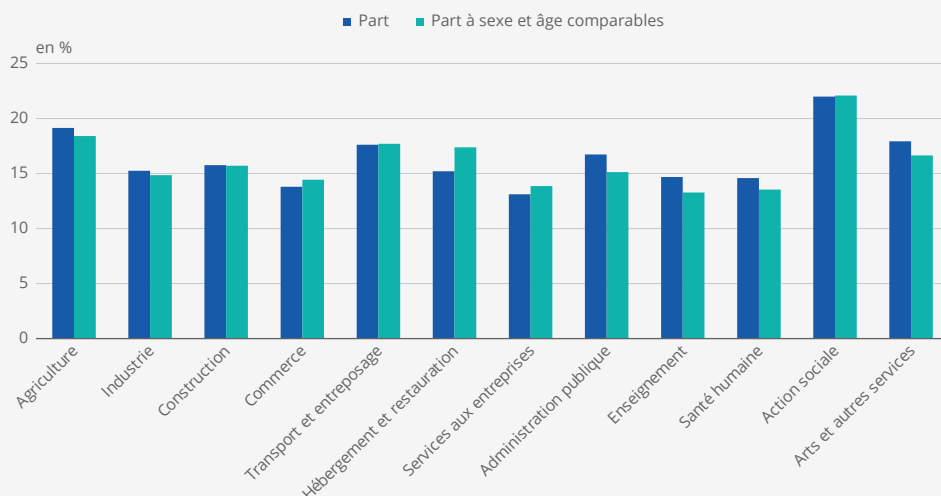
Une partie des écarts entre secteurs d'activité se maintient donc à sexe et âge identiques. Tout d'abord, cela peut tenir à d'autres caractéristiques des personnes ou aux conditions de travail qui peuvent fortement varier selon les secteurs. Ensuite, pour un même état de santé, les travailleurs peuvent répondre de façon différente à la question subjective sur l'état de santé selon leur secteur.

1 C'est-à-dire un état de santé « assez bon », « mauvais » ou « très mauvais » par opposition à « très bon » ou « bon ».

2 Ce secteur couvre l'hébergement médico-social et social (pour personnes âgées, enfants, familles, personnes en situation de handicap, personnes toxicomanes, etc.) et l'accompagnement social hors hébergement (aide à domicile ou accompagnement auprès de personnes âgées et/ou handicapées, aide par le travail, accueil ou accompagnements d'enfants, d'adolescents et d'enfants handicapés). Il concentre en particulier les professions suivantes : assistants maternels, gardiens d'enfant (17 % de l'ensemble des travailleurs du secteur) ; aides à domicile, aides ménagères (17 %) ; aides-soignants (10 %) ; agents de services hospitaliers (9 %) et éducateurs spécialisés (5 %).

3 Les tranches d'âge utilisées sont les suivantes : 15 à 29 ans, 30 à 39 ans, 40 à 49 ans, 50 à 59 ans, 60 à 64 ans.

► 1. Part des personnes en emploi qui se déclarent en assez bon, mauvais ou très mauvais état de santé, par secteur d'activité



Lecture : 19 % des personnes en emploi dans l'agriculture indiquent que leur état de santé est assez bon, mauvais ou très mauvais. En calant la structure par sexe et âge des travailleurs de ce secteur sur celle de l'ensemble des personnes en emploi (« indicateur standardisé »), cette part est de 18 %.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2020.

Cette étude mobilise le module complémentaire de l'enquête Emploi 2020 ► [source](#), qui porte spécifiquement sur les problèmes de santé rencontrés au cours des douze derniers mois et leur lien avec le travail. La gravité des problèmes de santé déclarés est probablement hétérogène ; toutefois, connaître leur fréquence et leur lien avec le travail permet d'éclairer ce qui sous-tend les écarts d'état de santé entre secteurs d'activité.

En 2020, un quart des personnes en emploi dans l'action sociale et dans l'enseignement déclarent avoir eu un problème de santé au cours des douze derniers mois

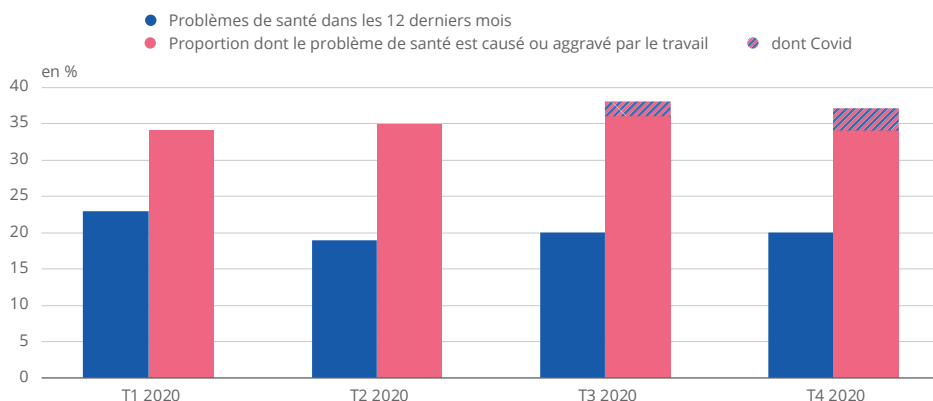
En 2020, 21 % des personnes en emploi déclarent « avoir été malades ou avoir eu des problèmes de santé, qu'ils soient physiques ou mentaux », hors accident du travail, au cours des douze mois précédant l'enquête ► [figure 2](#), ce problème pouvant avoir débuté avant ces douze mois. Cette part est peu affectée par l'apparition de l'épidémie de Covid-19 en cours d'année ► [encadré 1](#).

Les femmes sont plus concernées (23 %, contre 19 % des hommes). De même qu'ils déclarent plus souvent que les autres ne pas être en bon état de santé, les travailleurs de l'action sociale déclarent plus souvent que la moyenne avoir eu un problème de santé au cours des douze derniers mois (26 %). C'est aussi le cas de 25 % des travailleurs de l'enseignement et de 23 % de ceux de la santé, alors que les travailleurs de ces deux secteurs déclarent plus souvent un meilleur état de santé général que la moyenne. Cela peut révéler une plus forte exposition à des maladies sans pour autant que cela n'altère l'état de santé général. À l'inverse, relativement peu de travailleurs déclarent des problèmes de santé dans l'agriculture (18 %) et la construction (17 %), bien que leur état de santé ne soit pas meilleur que dans les autres secteurs. Ces travailleurs sont peut-être moins enclins à déclarer des problèmes de santé, qu'ils considèrent que ceux-ci soient inhérents à leur métier, qu'ils en relativisent la gravité ou qu'ils n'y pensent pas parce qu'ils n'ont pas entraîné d'arrêt de travail.

► Encadré 1 – La pandémie de Covid-19 a eu des effets modérés sur la déclaration des problèmes de santé en 2020

Les répondants à l'enquête Emploi ont été interrogés sur leurs problèmes de santé liés au travail tout au long de l'année 2020, avant et pendant la pandémie de Covid-19, y compris pendant les périodes de confinements. La pandémie a un effet sur la part de répondants qui indiquent avoir subi un problème de santé au cours des douze derniers mois : cette part passe de 23 % au premier trimestre à 19 % au cours du deuxième trimestre, le plus concerné par la première vague de contamination, puis 20 % au cours du second semestre ► **figure**. Deux facteurs peuvent expliquer cette baisse. Tout d'abord, les confinements et les contraintes sur le mode de vie (mise à l'arrêt de certaines activités, mise en œuvre de gestes barrières, augmentation du télétravail, chômage partiel, etc.) ont pu limiter les problèmes de santé subis tout au long de l'année, notamment la transmission des maladies infectieuses. Ensuite, le contexte anxiogène a pu avoir un effet sur les répondants qui auraient oublié de déclarer certains problèmes de santé subis au cours des douze derniers mois, voire les auraient relativisés au regard des conditions au moment de l'enquête (saturation hospitalière et forte mortalité).

Part des personnes en emploi déclarant avoir été malades ou avoir eu des problèmes de santé (physiques ou mentaux) au cours des 12 derniers mois, selon le trimestre d'enquête



Note : il n'est pas possible d'identifier la Covid-19 parmi les problèmes de santé avant le troisième trimestre.

Lecture : au 4^e trimestre 2020, 20 % des travailleurs déclarent avoir été malades ou avoir eu des problèmes de santé au cours des 12 derniers mois. Pour 37 % d'entre eux ce problème a été causé ou aggravé par le travail : dans 34 % des cas ce problème n'était pas la Covid, dans 3 % des cas c'était la Covid.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2020 et module complémentaire à l'enquête Emploi 2020.

La baisse de la part des personnes déclarant avoir eu des problèmes de santé au cours des douze derniers mois est notable entre le premier trimestre et les suivants, mais sa faible amplitude n'invalide pas l'hypothèse du caractère structurel des résultats de l'enquête. En outre, parmi les personnes qui déclarent avoir eu un problème de santé au cours des douze derniers mois, la part de celles qui indiquent que ce problème a été causé ou aggravé par le travail est également assez stable : 34 % au cours du premier semestre, 37 % au cours du second. Le questionnaire a été modifié à partir du troisième trimestre pour identifier si le problème de santé causé par le travail est une contamination au virus de la Covid-19 ; la légère hausse au second semestre lui est entièrement imputable.

Enfin, la structure par secteur d'activité des travailleurs concernés par un problème de santé causé ou aggravé par le travail évolue peu au cours de l'année, ce qui conforte l'hypothèse que les résultats obtenus dans cette étude ne sont pas propres à cette année 2020 marquée par la pandémie.

► 2. Part des personnes en emploi déclarant avoir été malades ou avoir eu des problèmes de santé (physiques ou mentaux) au cours des 12 derniers mois

en %

	Personnes déclarant un problème de santé (a)	Personnes dont le problème de santé déclaré est lié au travail (b)	Personnes dont le problème de santé déclaré est causé ou aggravé par le travail (a*b)
Femmes	23	38	9
Hommes	19	34	6
15 à 29 ans	19	27	5
30 à 39 ans	21	32	7
40 à 49 ans	21	38	8
50 à 59 ans	22	43	9
60 ans ou plus	20	37	7
Travaille la nuit	21	41	9
Travaille le soir	23	40	9
Travaille le samedi	21	40	9
Travaille le dimanche	22	42	9
Agriculture	18	46	8
Industrie	21	34	7
Construction	17	42	7
Commerce	19	35	7
Transport et entreposage	21	34	7
Hébergement et restauration	18	41	7
Services aux entreprises	19	29	6
Administration publique	21	34	7
Enseignement	25	38	10
Santé humaine	23	42	10
Action sociale	26	41	11
Arts et autres services	20	39	8
Ensemble	21	36	8

Lecture : 18 % des travailleurs du secteur de l'agriculture déclarent avoir été malades ou avoir eu des problèmes de santé au cours des 12 derniers mois. Pour 46 % d'entre eux, le travail a causé ou aggravé ce problème de santé. Au total, 8 % des travailleurs du secteur de l'agriculture ont été malades ou ont eu des problèmes de santé causés ou aggravés par le travail au cours des 12 derniers mois.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2020 et module complémentaire à l'enquête Emploi 2020.

Les problèmes de santé déclarés sont davantage liés au travail dans l'agriculture, la construction, la santé et l'action sociale

36 % des travailleurs qui déclarent avoir eu un problème de santé au cours des douze derniers mois indiquent qu'il a été « causé ou aggravé par leur travail actuel ou passé ». Les femmes sont un peu plus concernées que les hommes : 38 % contre 34 %. Jusqu'à 60 ans, la part de travailleurs dont les problèmes de santé sont dus au travail augmente avec l'âge : de 27 % chez les moins de 30 ans à 43 % chez les 50 à 59 ans. Les problèmes de santé que les jeunes rencontrent sont davantage dus à des activités hors travail, comme des activités sociales plus à risque, au sport, etc. À l'inverse, les travailleurs les plus âgés ont une carrière professionnelle plus longue et ont donc exposé leur santé plus longtemps au travail. En revanche, à partir de 60 ans, la part de travailleurs qui déclarent des problèmes de santé dus au travail diminue (37 %). À ces âges, les personnes encore en emploi ont un état de santé meilleur que celles qui ne le sont pas [Castelain, 2023]. Leur travail est très certainement moins susceptible d'être générateur de problèmes de santé.

Lorsqu'ils travaillent à un horaire atypique, soit le soir, la nuit, le samedi ou le dimanche, plus de 40 % des travailleurs déclarant avoir eu un problème de santé au cours des douze derniers mois le lient au travail.

Parmi les personnes en emploi ayant eu un problème de santé dans les douze derniers mois, celles qui citent le plus souvent le travail comme la cause de ce problème sont celles qui travaillent dans l'agriculture (46 %), la construction (42 %), la santé (42 %) ou l'action sociale (41 %). Or, ces travailleurs sont plus exposés à des facteurs de risque au travail, en France comme en moyenne en Europe

► encadré 2.

► **Encadré 2 – En France comme en moyenne en Europe, les travailleurs de la santé, de l'action sociale et de l'enseignement sont plus souvent exposés à au moins un facteur de risque pouvant affecter leur bien-être mental**

45 % des travailleurs de l'Union européenne (UE) ► **figure** déclarent être exposés au travail à au moins un facteur de risque pouvant affecter leur bien-être mental¹. Ils sont 54 % en France, contre 49 % en Roumanie, 47 % en Espagne et 39 % en Italie. Comme pour les problèmes de santé causés ou aggravés par le travail subis au cours des douze derniers mois ► **figure 3**, la proportion de personnes exposées à au moins un facteur de risque mental est nettement plus élevée en Suède (76 %).

Part de travailleurs exposés à au moins un facteur de risque au travail pouvant affecter le bien-être mental, selon le pays et le secteur d'activité

	en %							
	Agriculture	Industrie	Construction	Services	dont enseignement	dont santé humaine	dont action sociale	Ensemble
UE	31	38	40	47	50	60	56	45
Belgique	52	46*	44	54*	55*	61*	59*	52*
Allemagne	21*	22*	19*	27*	28*	40*	41*	26*
Espagne	31	43	42	48	51	65	59	47
France	45	48	47	56	59	72	59	54
Italie	28	34	32	42	45	56	57	39
Roumanie	18	53	60	58	50	69	56	49
Suède	55	68	72	79	82	89	84	76

* : peu fiable ; nd : non disponible.

Note : pour l'Allemagne, les chiffres sont provisoires.

Lecture : 45 % des travailleurs de l'UE à 27 déclarent être exposés à au moins un facteur de risque au travail pouvant affecter le bien-être mental.

Champ : Union européenne à 27 pays, personnes de 15 à 64 ans, en emploi.

Source : instituts nationaux de statistiques, Eurostat, enquête sur les forces de travail 2020 (extraction en avril 2023).

En moyenne dans l'UE, 60 % des travailleurs du secteur de la santé déclarent être confrontés au travail à au moins un facteur de risque pouvant affecter leur bien-être mental. Ils sont 56 % dans l'action sociale et 50 % dans l'enseignement.

Dans l'UE, d'après les déclarations des enquêtés, l'exposition au travail à au moins un facteur de risque pouvant affecter la santé physique² est plus élevée que l'exposition à un facteur de risque mental (62 % contre 45 %). Cette différence peut s'expliquer par une exposition effectivement plus forte aux facteurs de risques physiques mais aussi, pour partie, par le nombre de facteurs de risques proposé dans l'enquête, plus important pour les risques physiques, et par une sensibilité plus forte aux risques physiques qu'aux risques mentaux. De nouveau, la Suède est l'un des pays de l'UE à 27 où cette proportion est forte (78 %), soit une proportion similaire à celle observée en Espagne ou en France (environ 75 %) mais nettement supérieure à celle observée en Belgique ou en Italie (62 %).

Les travailleurs des secteurs de la construction (76 %) et de l'agriculture (77 %) sont plus souvent exposés à au moins un facteur de risque physique que l'ensemble des travailleurs de l'UE à 27 (62 %). C'est vrai dans chaque pays de l'UE à 27 et notamment en France.

1 Huit facteurs de risque pouvant affecter le bien-être mental sont listés dans l'enquête : forte pression temporelle ou surcharge de travail ; violence ou menaces de violence ; harcèlement ou intimidation ; mauvaise communication ou coopération au sein de l'organisation ; clients (ou patients, élèves, usagers, etc.) difficiles ; risque de perte d'emploi ; manque d'autonomie ou d'influence sur le rythme ou les méthodes de travail ; autre.

2 Onze facteurs de risque pouvant affecter la santé physique sont listés dans l'enquête : positions fatigantes ou douloureuses ; mouvements répétitifs des mains ou des bras ; manipulation de charges lourdes (y compris des personnes) ; bruit ; vibrations fortes ; exposition à des produits chimiques dangereux, de la poussière, des vapeurs, de la fumée ou du gaz ; forte concentration visuelle ; risque de glisser, trébucher, tomber ; utilisation de machines ou d'outils ; utilisation de véhicules ; autre.

Au total, ce sont les personnes en emploi dans l'action sociale, l'enseignement ou la santé humaine qui déclarent le plus souvent des problèmes de santé au cours des douze mois précédant l'enquête, et ceux-ci sont souvent causés ou aggravés par le travail. C'est donc dans ces secteurs qu'il y a le plus de travailleurs qui déclarent avoir eu un problème de santé causé ou aggravé par le travail au cours des douze derniers mois : au moins 10 %, contre 8 % en moyenne.

Dans les autres pays européens, les secteurs de l'agriculture et de l'action sociale sont les plus concernés par des problèmes de santé liés au travail

Au sein de l'Union européenne, la proportion de personnes en emploi qui indiquent avoir eu, au cours des douze derniers mois, des problèmes de santé causés ou aggravés par le travail varie fortement : elle est plus élevée dans les pays scandinaves (22 % en Suède) et plus faible dans les pays du Sud (6 % en Italie et en Espagne) ou de l'Est (2 % en Roumanie et en Bulgarie) ► **figure 3**. Ces écarts sont sans doute révélateurs de différences de sensibilité à la question de la santé, et corrélativement de la santé au travail [Lardjane, Dourgnon, 2007].

► 3. Part de travailleurs déclarant avoir eu un problème de santé causé ou aggravé par le travail au cours des 12 derniers mois, selon le pays et le secteur d'activité

	Agriculture	Industrie	Construction	Services	dont enseignement	dont santé humaine	dont action sociale	Ensemble
	en %							
UE	14	10	11	9	11	11	13	10
Belgique	9*	7	8	8	9	9	14	8
Bulgarie	4*	3	4*	2	nd	nd	nd	2
République tchèque	5	5	8	4	4	4	4*	5
Danemark	8*	7	11	9	10	10	11	8
Allemagne	nd	8	9	9	9	10	13	9
Estonie	nd	6	5*	5	nd	nd	nd	5
Irlande	nd	nd	nd	3*	3*	3*	nd	2
Grèce	5	2	5*	3	2	3	5*	3
Espagne	5	6	6	7	7	9	13	6
France	8	7	7	8	10	10	11	8
Croatie	6*	4*	4*	4	nd	8*	nd	4
Italie	8	5	8	6	6	9	8	6
Chypre	6*	3*	6	2	nd	nd	nd	3
Lettonie	9	5	5	5	8	6*	nd	5
Lituanie	2*	1*	3*	1	1*	nd	nd	1
Luxembourg	nd	12	10	12	12	13	18	12
Hongrie	2*	2	2	2	2	2*	2*	2
Malte	nd	nd	nd	2	nd	nd	nd	2
Pays-Bas	7	6	6	6	6	6	9	6
Autriche	21	9	10	11	13	11	17	11
Pologne	43	37	39	35	37	39	42	37
Portugal	6	6	4	6	8	8	7	6
Roumanie	3	3	3	2	nd	nd	nd	2
Slovénie	7*	3*	5*	4	5*	6*	5*	4
Slovaquie	8*	8	8	7	6	8	13	7
Finlande	31	23	27	29	31	34	38	28
Suède	nd	17	20	23	28	27	30	22

* : peu fiable ; nd : non disponible.

Note : pour l'Allemagne, les chiffres sont provisoires.

Lecture : 10 % des travailleurs de l'UE à 27 déclarent avoir eu un problème de santé qu'ils estiment causé ou aggravé par le travail au cours des 12 derniers mois.

Champ : Union européenne à 27 pays, personnes de 15 à 64 ans, en emploi.

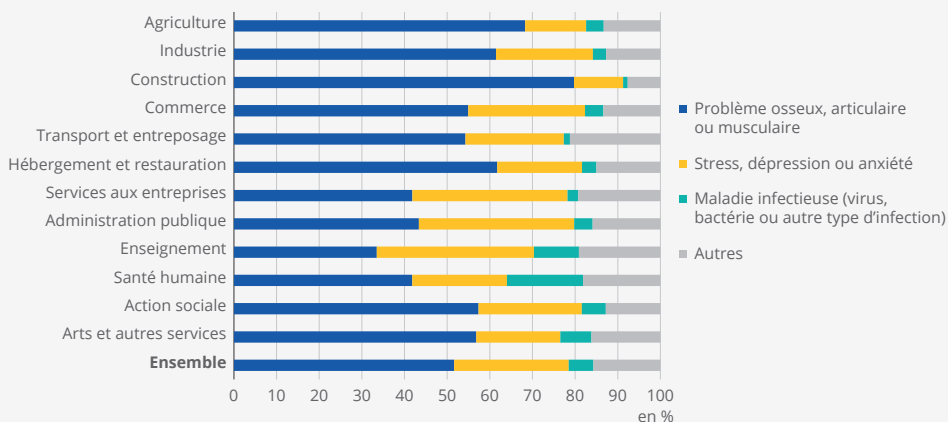
Source : instituts nationaux de statistiques, Eurostat, enquête sur les forces de travail 2020 (extraction en avril 2023).

Dans la plupart des pays européens, ce sont les travailleurs de l'agriculture, de la santé et surtout de l'action sociale qui indiquent le plus souvent avoir été confrontés à un problème de santé causé ou aggravé par le travail au cours des douze derniers mois. Dans l'Union européenne, en Allemagne notamment, les travailleurs du secteur du transport et de l'entreposage sont aussi davantage exposés que la moyenne à des problèmes de santé causés ou aggravés par le travail.

Les troubles musculo-squelettiques sont les plus cités comme problème de santé principal causé par le travail, notamment dans l'agriculture et la construction

En France, plus de la moitié des personnes en emploi qui ont eu un problème de santé causé par le travail au cours des douze derniers mois déclarent qu'il s'agit en premier lieu d'un problème osseux, articulaire ou musculaire ► **figure 4**. 27 % indiquent comme problème principal du stress, de la dépression ou de l'anxiété, 6 % une maladie infectieuse et 16 % un autre problème⁴. Les enquêtes devant se prononcer sur un problème de santé principal, il n'est pas possible d'identifier des situations de cumul de plusieurs problèmes de santé.

► 4. Type de problème de santé principal causé ou aggravé par le travail, par secteur d'activité



Lecture : 68 % des personnes en emploi dans l'agriculture indiquent que leur problème de santé principal causé ou aggravé par le travail est un problème osseux, articulaire ou musculaire.

Champ : France hors Mayotte, personnes de 15 à 64 ans vivant en logement ordinaire, en emploi et déclarant avoir un problème de santé causé ou aggravé par le travail.

Source : Insee, enquête Emploi 2020 et module complémentaire à l'enquête Emploi 2020.

Dans la construction (80 %) et l'agriculture (68 %), le problème de santé principal causé par le travail déclaré par les travailleurs est très majoritairement d'origine osseuse, articulaire ou musculaire. Ils sont nettement plus souvent exposés que dans les autres secteurs à la manipulation de charges lourdes (61 % dans l'agriculture et 56 % dans la construction, contre 31 % pour l'ensemble des personnes en emploi), ainsi qu'aux positions fatigantes et douloureuses, aux fortes vibrations ou encore à des produits chimiques dangereux, de la poussière, des vapeurs, de la fumée ou du gaz [Matinet *et al.*, 2020].

Les travailleurs du secteur de la santé, davantage en contact avec des personnes contaminantes, sont bien plus nombreux que la moyenne à indiquer que leur principal problème de santé a été une maladie infectieuse (18 %, contre 6 % en moyenne) : 14 % des travailleurs de ce secteur pensent d'ailleurs avoir été contaminés par le virus de la Covid-19 en 2020, que ce soit dans le cadre de leur travail ou ailleurs, contre 11 % en moyenne ► **encadré 3**. Par ailleurs, 42 % citent un problème osseux, articulaire ou musculaire et 22 % un problème de stress, de dépression ou d'anxiété pour caractériser leur problème de santé principal [Parent, 2023]. De fait, les travailleurs de la santé et de l'action sociale sont plus exposés à la violence ou aux menaces dans le cadre de leur travail (20 % dans la santé et 15 % dans l'action sociale, contre 7 % de l'ensemble des travailleurs) et aux usagers difficiles. Les travailleurs de la santé sont les plus soumis (51 %) à une forte pression temporelle ou à une surcharge de travail. Ils sont aussi fortement confrontés au port de charges lourdes et aux positions fatigantes ou douloureuses.

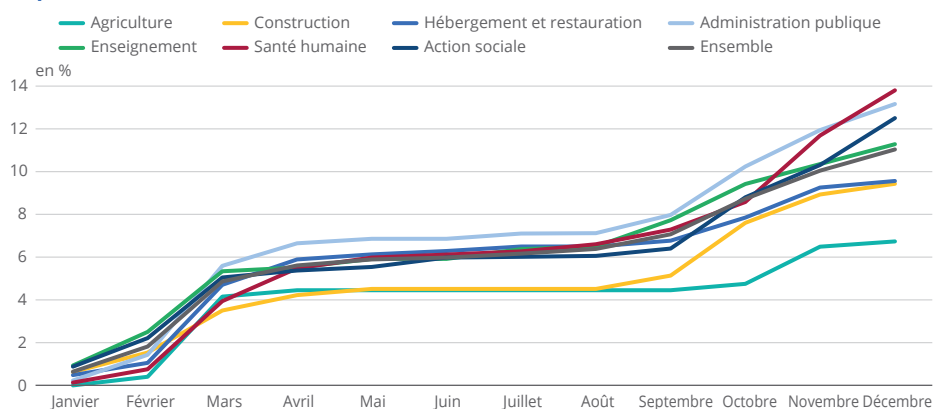
⁴ Un autre problème peut être : problème respiratoire ou pulmonaire ; problème de peau ; problème auditif ; maux de tête et/ou fatigue oculaire ; maladie ou attaque cardiaque ou autre problème circulatoire ; problème d'estomac, de foie, de rein ou digestif ; autre.

► Encadré 3 – Chronique des contaminations déclarées lors de l'épidémie de Covid-19 par secteur d'activité

À partir du troisième trimestre 2020, il a été demandé aux répondants de l'enquête Emploi s'ils pensaient avoir été contaminés par le coronavirus, et si oui, à quelle date (en cas de contamination multiple, l'enquêté déclare sans doute la date de la dernière contamination). Cette mesure de la contamination est donc différente d'une mesure de la prévalence par test sanguin, comme cela a été fait dans l'enquête EpiCov par exemple [Warszawski *et al.*, 2021]. Les résultats sont cependant relativement proches puisqu'en novembre 2020, le taux de prévalence mesuré par test dans l'enquête EpiCov est de 8,5 %, contre 7,9 % de personnes déclarant avoir été contaminées avant cette date dans l'enquête Emploi. L'enquête Emploi a l'avantage de disposer d'un échantillon de grande taille et d'être réalisée en continu. Cependant, les répondants peuvent oublier de déclarer les contaminations qui ont eu lieu il y a longtemps (effet « mémoire »). Pour limiter ces effets mémoire, mais aussi tenir compte des cas de contaminations multiples et des effets d'évolutions de questionnaire, les taux de contaminations en 2020 sont estimés en exploitant les réponses apportées par les répondants au premier semestre 2021. Ensuite, le taux de contamination en janvier 2021 est estimé à partir des répondants de février à juillet 2021. Pour chaque mois la méthode est reproduite en estimant le taux de contamination du mois courant à partir des réponses apportées par les répondants lors des 6 mois qui suivent le mois courant.

La chronique ainsi constituée permet d'étudier des évolutions par secteur d'activité, au fil des différentes vagues de contamination. Lors de la première vague, plus de contaminations sont déclarées par des personnes travaillant dans l'administration publique, qui comprend très majoritairement les agents administratifs de la fonction publique de l'État et territoriale et ce, malgré une forte hausse du travail à domicile dans ce secteur pendant le premier confinement [Jauneau, Vidalenc, 2020]. L'activité a été assez peu réduite pendant cette période : le nombre d'heures effectivement travaillées par semaine dans ce secteur a par exemple légèrement moins baissé pendant le premier confinement que pour l'ensemble des travailleurs (-29 % contre -35 %). Ainsi 7 % des travailleurs de ce secteur déclaraient à la fin mai 2020 avoir été contaminés, contre 4,5 % dans la construction ou l'agriculture ► **figure A**. Les travailleurs de la construction ont été beaucoup plus concernés par le chômage partiel, du fait de la mise à l'arrêt des chantiers pendant le premier confinement : le nombre d'heures effectivement travaillées par semaine dans ce secteur a baissé de 52 %. L'activité agricole a quant à elle été largement maintenue mais les travailleurs y sont moins exposés à la contamination (travail à l'extérieur ou dans de grands volumes, moindres contacts humains) et sont plus souvent dans des territoires qui ont été moins touchés lors de la première vague de l'épidémie.

A. Part des travailleurs qui déclarent avoir été contaminés par le coronavirus en 2020, par date de contamination et secteur d'activité



Note : la courbe pour les travailleurs des secteurs non présentés sur le graphique est très proche de la courbe « Ensemble » qui correspond à l'ensemble des travailleurs, tous secteurs confondus.

Lecture : 11 % des travailleurs au premier semestre 2021 déclarent avoir été contaminés lors de l'épidémie de Covid fin décembre 2020.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2021.

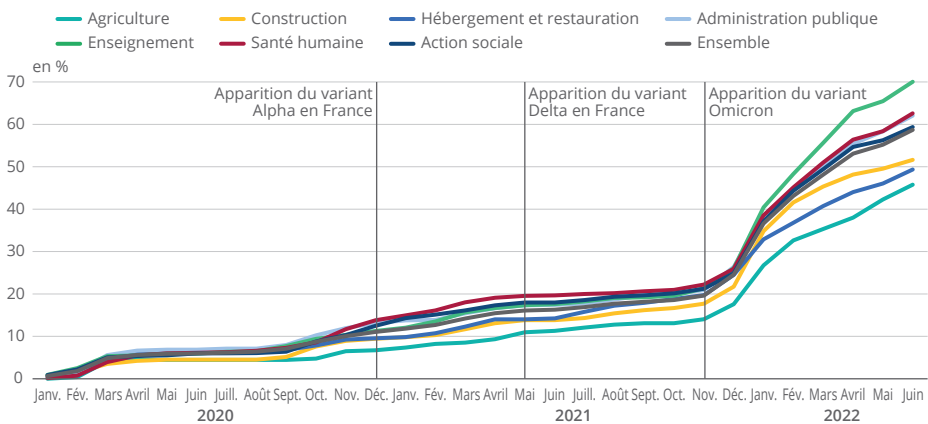




Après une période de très faible augmentation, la part des contaminations repart nettement à la hausse au cours du dernier trimestre 2020, notamment sous l'influence de l'arrivée en France des variants alpha et bêta et de moindres restrictions dans les activités. Fin décembre 2020, 11 % des personnes en emploi déclarent avoir été contaminées. Les travailleurs de la santé sont les plus touchés par cette nouvelle vague (14 % d'entre eux ont été contaminés fin 2020) suivis par ceux de l'administration publique (13 %) et de l'action sociale (13 %), secteurs où le lien avec le public s'est maintenu autant que possible tout au long de l'année. À l'inverse, les travailleurs de l'agriculture (7 %) et de l'hébergement-restauration (10 %) ont été les moins contaminés sur la fin de l'année. Ces derniers ont été moins exposés, du moins dans le cadre de leur travail, du fait des fortes restrictions de l'activité dans leur secteur. Si 9 % des travailleurs de la construction ont été contaminés au moins une fois à la fin 2020, ils semblent l'avoir été beaucoup plus en fin d'année que lors de la première vague. Ces travailleurs sont nettement surreprésentés parmi les travailleurs appartenant à un ménage avec enfant(s) (61 %, contre 52 % pour l'ensemble des travailleurs), et sont donc plus exposés à des contaminations intrafamiliales *via* leurs enfants.

En 2021, la part de travailleurs déclarant avoir eu la Covid-19 a augmenté régulièrement dans tous les secteurs d'activité et plus fortement dans la santé, l'action sociale et l'enseignement. Entre la fin 2021 et la mi-2022, elle a très fortement augmenté dans tous les secteurs sous l'influence de la diffusion du variant Omicron ► **figure B**. En raison de la forte circulation du virus dans les écoles, les travailleurs du secteur de l'enseignement ont été nettement plus contaminés que les autres travailleurs pendant cette vague. Fin juin 2022, 70 % des travailleurs de ce secteur déclarent avoir été contaminés au moins une fois depuis le début de l'épidémie de Covid-19, 62 % dans l'administration publique et 63 % dans la santé. Ces proportions étaient moindres dans la construction (52 %), l'hébergement-restauration (49 %) et l'agriculture (46 %). Au total, fin juin 2022, 59 % de l'ensemble des travailleurs déclarent avoir déjà été contaminés par le virus de la Covid-19.

B. Part des travailleurs qui déclarent avoir été contaminés par le coronavirus, par date de contamination et secteur d'activité



Note : la courbe pour les travailleurs des secteurs non présentés sur le graphique est très proche de la courbe « Ensemble » qui correspond à l'ensemble des travailleurs, tous secteurs confondus.

Lecture : 59 % des travailleurs au second semestre 2022 déclarent avoir été contaminés lors de l'épidémie de Covid-19 fin juin 2022.

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

Source : Insee, enquêtes Emploi 2021 et 2022.

Les travailleurs de l'enseignement citent également plus souvent les maladies infectieuses que la moyenne (11 %). Mais le problème principal qu'ils déclarent le plus souvent est le stress, la dépression ou l'anxiété (37 %). Ils apparaissent en effet plus exposés que l'ensemble des travailleurs à des usagers difficiles et à une forte pression temporelle ou à une surcharge de travail, mais aussi aux menaces et violences et au harcèlement ou aux intimidations.

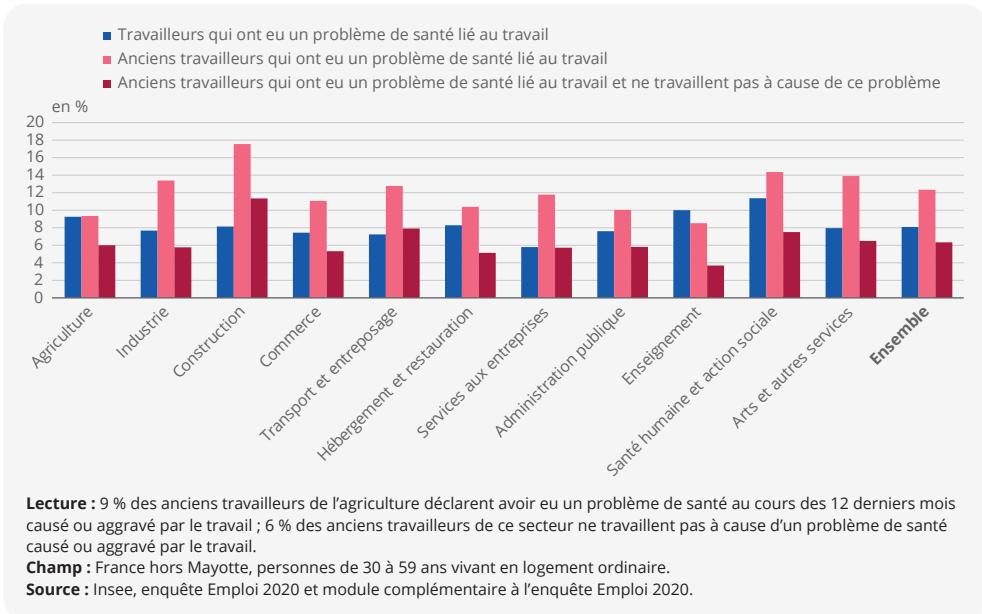
12 % des anciens travailleurs déclarent avoir eu un problème de santé causé par le travail au cours des douze derniers mois

Les problèmes de santé les plus graves peuvent conduire certaines personnes à ne plus travailler. Il est donc intéressant, pour l'analyse du lien entre santé et travail, d'élargir le champ d'étude aux personnes qui ne sont plus en emploi mais qui ont travaillé par le passé. Cette analyse est menée sur la population des 30 à 59 ans, moins concernés en moyenne par les entrées et sorties sur le marché du travail que les plus jeunes et les plus âgés. Parmi les personnes de 30 à 59 ans qui ont travaillé mais ne travaillent plus (les « anciens travailleurs »), les femmes sont nettement surreprésentées : en France, elles représentent 59 % des anciens travailleurs, soit nettement plus que leur part parmi les travailleurs (49 %). En outre, 8 % des anciens travailleurs exerçaient dans l'hébergement-restauration, alors que ce secteur n'emploie que 3 % de l'ensemble des travailleurs de 30 à 59 ans. À l'inverse, les anciens travailleurs des secteurs des services aux entreprises et de l'administration publique représentent 14 % et 6 % de l'ensemble des anciens travailleurs, alors que ces secteurs représentent respectivement 19 % et 10 % de l'ensemble des personnes en emploi.

58 % des anciens travailleurs de 30 à 59 ans ont quitté leur dernier emploi il y a plus de deux ans et sont donc éloignés du marché du travail. 31 % des anciens travailleurs sont au chômage (ils recherchent activement un emploi et sont disponibles pour travailler), 24 % sont dans le halo autour du chômage⁵ (ils souhaitent travailler) et 45 % sont inactifs hors halo autour du chômage : ils ne souhaitent pas travailler. Cette part élevée d'anciens travailleurs qui ne souhaitent pas travailler est très liée à leur état de santé : 37 % sont limités ou fortement limités dans les activités quotidiennes (contre 11 % des personnes en emploi) et 24 % ont une reconnaissance administrative de handicap (contre 5 % des personnes en emploi). Seuls 58 % des anciens travailleurs déclarent avoir un bon ou très bon état de santé général, contre 83 % des personnes en emploi dans cette classe d'âge.

Parmi les anciens travailleurs de 30 à 59 ans, 12 % déclarent avoir eu un problème de santé causé par le travail au cours des douze derniers mois, contre 8 % des travailleurs de la même tranche d'âge ► **figure 5**. Ces problèmes ont pu commencer dans une période précédant les douze derniers mois.

► 5. Problèmes de santé déclarés attribués au travail, selon le statut vis à vis de l'emploi et le secteur d'activité



⁵ Voir annexe glossaire.

En outre, les anciens travailleurs étant plus âgés que les travailleurs (42 % ont plus de 50 ans, contre 33 % parmi les travailleurs), ils sont plus susceptibles d'avoir des problèmes de santé ► **figure 6**.

► 6. Caractéristiques des travailleurs et des anciens travailleurs

en %

	Travailleurs	Anciens travailleurs	dont : ayant eu un problème de santé au cours des 12 derniers mois qui a été causé ou aggravé par le travail	dont : ne travaillant pas à cause de ce problème de santé
Effectif (en milliers)	20 270	4 020	500	260
Femme	49	59	54	51
Homme	51	41	46	49
30-39 ans	32	30	22	13
40-49 ans	35	28	26	25
50-59 ans	33	42	52	61
Agriculture	2	2	2	2
Industrie	13	14	16	13
Construction	7	8	12	15
Commerce	12	15	13	13
Transport et entreposage	5	6	6	7
Hébergement et restauration	3	8	7	7
Services aux entreprises	19	14	14	13
Administration publique	10	6	5	5
Enseignement	9	7	4	4
Santé humaine et action sociale	15	13	15	16
Arts et autres services	5	6	7	6
Plus en emploi depuis moins de 2 ans	///	42	46	33
Plus en emploi depuis 2 à 5 ans	///	21	27	31
Plus en emploi depuis plus de 5 ans	///	37	28	35
Fortement limité dans les activités que les gens font habituellement	3	19	44	63
Limité	8	18	33	31
Chômage	///	31	29	12
Halo du chômage	///	24	25	23
Inactifs hors du halo du chômage	///	45	46	65
Reconnaissance administrative du handicap (y c. demande en cours)	5	24	48	67
État de santé général : assez bon, mauvais ou très mauvais	17	42	76	90
Motif de fin de dernier emploi				
Fin d'emploi à durée déterminée	///	37	25	18
Retraite, préretraite, retrait des affaires souhaité	///	4	2	1
Rupture conventionnelle et démission	///	22	16	11
Rupture du contrat pour maladie ou invalidité	///	11	27	39
Licenciements	///	14	19	17
Autre motif	///	12	11	13

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

Lecture : 51 % des anciens travailleurs de 30 à 59 ans ayant déclaré un problème de santé au cours des 12 derniers mois qui a été causé ou aggravé par le travail sont des femmes.

Champ : France hors Mayotte, personnes de 30 à 59 ans vivant en logement ordinaire.

Source : Insee, enquête Emploi 2020 et module complémentaire à l'enquête Emploi 2020.

La fréquence des problèmes de santé liés au travail varie fortement selon le secteur d'activité. Ainsi, 18 % des anciens travailleurs de la construction de 30 à 59 ans déclarent un problème de santé causé par le travail, actuel ou passé, soit davantage que la moyenne (12 %) et plus du double de la proportion parmi les travailleurs de ce secteur (8 %). Les problèmes de santé des travailleurs de ce secteur impliquent donc peut-être plus souvent un retrait du marché du travail que ceux des travailleurs des autres secteurs. De plus, l'impact de l'activité professionnelle sur la santé peut se faire ressentir plus tardivement dans la construction que dans d'autres métiers. Les problèmes osseux, articulaires ou musculaires, principalement cités par les travailleurs de ce secteur, sont plus susceptibles de se

déclarer après plusieurs années et de perdurer. À l'inverse, dans l'enseignement, les facteurs de risque se traduisent plus souvent par du stress, de la dépression, de l'anxiété ou encore des problèmes infectieux qui s'atténuent avec l'arrêt de l'activité : 9 % des anciens travailleurs de ce secteur ont connu un problème de santé causé ou aggravé par le travail, contre 10 % parmi les travailleurs.

11 % des anciens travailleurs de la construction de 30 à 59 ans ne travaillent pas à cause d'un problème de santé lié au travail

Au total, 6 % des anciens travailleurs de 30 à 59 ans ont eu des problèmes de santé causés par le travail et précisent qu'ils ne travaillent pas à cause de ce problème de santé, soit plus de 1 % de la population de travailleurs de cette classe d'âge. Leur santé est logiquement très dégradée : 94 % sont limités ou fortement limités dans les activités que les gens font au quotidien, 67 % ont une reconnaissance administrative du handicap et 90 % jugent que leur état de santé général n'est pas bon. 39 % ont quitté leur dernier emploi sur rupture du contrat pour maladie ou invalidité. Il en résulte qu'ils sont très éloignés du marché du travail : deux tiers sont inactifs et ne souhaitent pas travailler ; deux tiers ne sont plus en emploi depuis au moins deux ans. Au total, 45 % ne comptent pas retravailler un jour.

La part d'anciens travailleurs qui ne travaillent pas à cause d'un problème de santé causé par le travail est plus élevée que la moyenne dans la santé et l'action sociale (8 %), le transport et l'entreposage (8 %) et surtout dans le secteur de la construction, où elle atteint 11 %. L'exposition aux facteurs de risque physiques dans ce secteur semble donc telle que les personnes contraintes d'arrêter le travail ont plus de difficultés à reprendre une activité. Les anciens travailleurs de la construction sont ainsi plus âgés que la moyenne : 64 % des anciens travailleurs de 30 à 59 ans de ce secteur ont 50 ans ou plus contre 55 % des anciens travailleurs tous secteurs confondus et 35 % des travailleurs de ce secteur. ●

Auteur :

Nathan Rémila (Insee)

► Source : le module complémentaire 2020 de l'enquête Emploi

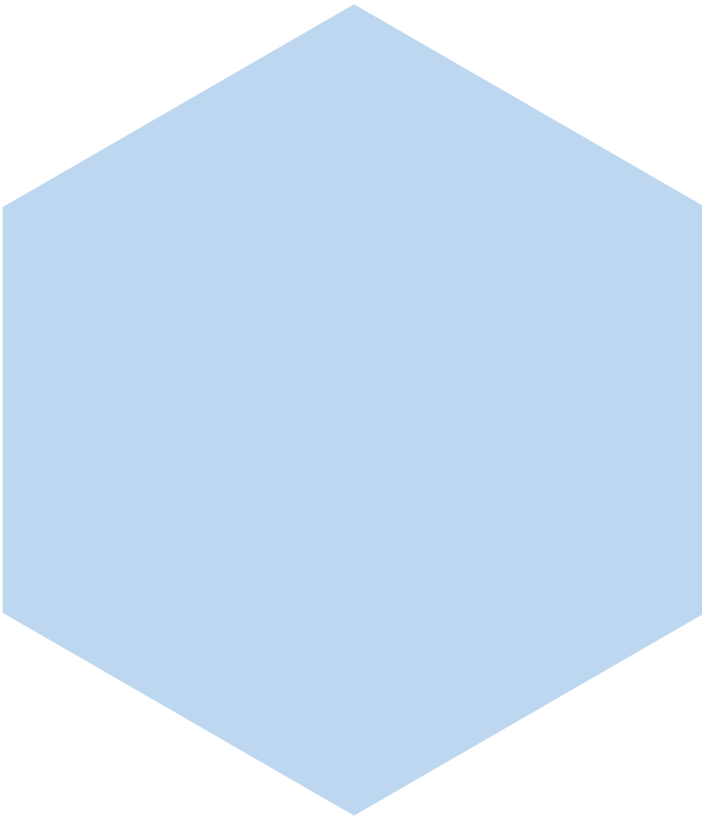
L'enquête **Emploi** est la seule source permettant de mesurer le chômage et l'activité au sens du Bureau international du travail (BIT). Elle est menée en continu sur l'ensemble des semaines de l'année, en France hors Mayotte, auprès des personnes de 15 ans ou plus vivant en logement ordinaire (c'est-à-dire hors foyers, hôpitaux, prisons, etc.). Chaque année, un module complémentaire, d'initiative européenne (Eurostat) et subventionné par l'Union européenne, est posé à un sous-échantillon. En 2020, ce module porte sur les accidents et les problèmes de santé liés au travail, thème qui avait déjà fait l'objet d'un module complémentaire en 2013. Ce module est réalisé dans l'ensemble des pays de l'Union européenne, permettant des comparaisons européennes. Néanmoins, cette étude est de la responsabilité de l'Insee et n'engage pas la Commission européenne.



► Pour en savoir plus

- **Babet D., Lê J.**, « Une personne sur quatre a été blessée au travail au cours de sa carrière », *Insee Première* n° 1719, novembre 2018.
- **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° 029, mai 2021.
- **Castelain É.**, « En 2021, une personne de 55 à 69 ans sur six ni en emploi ni à la retraite, une situation le plus souvent subie », *Insee Première* n° 1946, mai 2023.
- **Jauneau Y., Vidalenc J.**, « Durée travaillée et travail à domicile pendant le confinement : des différences marquées selon les professions », *Insee Focus* n° 207, octobre 2020.
- **Lardjane S., Dourgnon P.**, « Les comparaisons internationales d'état de santé subjectif sont-elles pertinentes ? Une évaluation par la méthode des vignettes-étalon », *Économie et Statistique* n° 403-404, 2007.
- **Matinet B., Rosankis É., Tassy V.**, « Les expositions aux risques professionnels par secteur d'activité », *Synthèse Stat'* n° 35, Dares, septembre 2020.
- **Mauroux A., Coutrot T., Inan C., Memmi S., Rosankis É., Bèque M., Raffin C., Lhommeau B.**, « Chiffres-clés sur les conditions de travail et la santé au travail », *Synthèse Stat'* n° 37, Dares, août 2021.
- **Memmi S., Rosankis É., Sandret N., Duprat P., Léonard M., Morand S., Tassy V.**, « Comment ont évolué les expositions des salariés du secteur privé aux risques professionnels sur les vingt dernières années ? », *Dares Analyses* n° 041, septembre 2019.
- **Parent C.**, « À l'hôpital, une prévalence accrue de la dépression et de l'anxiété due notamment aux conditions de travail », *Études et résultats* n° 1270, Drees, juin 2023.
- **Warszawski J., Bajos N., Costemalle V., Leblanc S.**, « 4 % de la population a développé des anticorps contre le SARS-CoV-2 entre mai et novembre 2020 », *Études et Résultats* n° 1202, Drees, septembre 2021.

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 2022, 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.

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 2022 et les séries longues associées.

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. L'ouvrage consacre un éclairage aux écarts entre ces différents indicateurs.

Les revenus du travail sont suivis dans les bases Tous salariés et Non-salariés à partir des sources administratives : principalement les déclarations sociales nominatives (DSN) des employeurs dans le secteur privé, ces mêmes DSN complétées des déclarations annuelles de données sociales (DADS) et des fichiers de paye dans la fonction publique ; enfin les 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 2022, selon les Estimations d'emploi, 30,3 millions de personnes sont en emploi en France : 26,9 millions exercent une activité salariée et 3,4 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 (30 %) et l'industrie (27 %) que dans le tertiaire marchand (52 %) ou surtout le tertiaire non marchand (68 %).

Entre fin 2021 et fin 2022, l'emploi a ralenti (+443 000 emplois), après avoir fortement augmenté entre fin 2020 et fin 2021 (+1,1 million d'emplois), en rebond par rapport à la crise sanitaire. La hausse de l'emploi provient principalement de l'emploi salarié (+343 000 emplois en 2022, après +890 000 en 2021), particulièrement dans le privé (+339 000 emplois après +870 000), alors que l'emploi public est demeuré presque stable. Au total, 1,2 million d'emplois salariés ont été créés en deux ans, soit l'équivalent du nombre cumulé d'emplois créés entre 2010 et 2020 ; l'essor de l'apprentissage contribue pour environ un tiers à cette augmentation.

Le ralentissement de l'emploi salarié en 2022 concerne tous les secteurs, mais il est plus marqué dans le tertiaire marchand : +268 000 emplois en 2022, contre +722 000 en 2021. Près des trois quarts des gains nets d'emploi salarié sur l'année se concentrent toutefois dans ce secteur : services aux entreprises (+74 000 emplois après +232 000), hébergement-restauration (+55 000 emplois après +153 000), information-communication

(+48 000 emplois après +52 000) et services aux ménages (+35 000 emplois après +101 000).

Au sein des services aux entreprises, l'emploi intérimaire s'est presque stabilisé en 2022 après un rebond de +90 000 emplois en 2021. Le **taux de recours à l'intérim** (erratum : la restriction du champ aux seuls secteurs marchands non agricoles inscrite par erreur dans la version publiée le 29 juin 2023 a été supprimée le 19 avril 2024) a ainsi faiblement fluctué autour de 3,0 % tout au long de 2022 ► **figure 2.**

Dans l'industrie, l'emploi salarié hors intérim a augmenté de 38 000 en 2022, après +41 000 en 2021. Fin 2022, il dépasse donc son niveau d'avant-crise sanitaire (fin 2019), qu'il avait rattrapé fin 2021 ► **figure 3.**

Dans la construction, l'emploi hors intérim a légèrement ralenti en 2022 (+13 000 emplois, après +50 000 en 2021). Il s'agit de la sixième année de hausse consécutive de l'emploi dans ce secteur.

Au sein des services non marchands, l'emploi salarié hors intérim a de nouveau augmenté en 2022 mais de manière moindre (+21 000, après +70 000 en 2021), principalement porté par les secteurs de l'enseignement et de la santé.

Enfin, selon une estimation préliminaire, l'emploi non salarié aurait ralenti en 2022 (+100 000 après +225 000 emplois). Les créations de micro-entreprises, portées 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), ont en effet nettement décéléré en 2022. ●

► 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 résiste, l'inflation aussi », *Note de conjoncture*, Insee, mars 2023.
- « Au premier trimestre 2023, l'emploi salarié augmente de 0,3 % », *Informations rapides* n° 146, Insee, juin 2023.
- « En 2021, l'emploi augmente de façon inédite », *Insee Focus* n° 288, janvier 2023.

► 1. Évolution de l'emploi par statut et par secteur d'activité de 2017 à 2022

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2022	
	Glissement annuel (en milliers)						Effectifs (en milliers)	Part des femmes (en %)
Emploi salarié	+324	+147	+385	-54	+890	+343	26 927	50
Privé	+348	+173	+354	-86	+870	+339	20 978	nd
Public	-24	-26	+31	+33	+20	+4	5 949	nd
Agriculture	+6	+7	+7	+7	+7	+2	273	30
Industrie	+1	+11	+27	-28	+41	+38	3 231	27
Construction	+20	+35	+57	+53	+50	+13	1 582	12
Tertiaire marchand	+309	+126	+248	-156	+722	+268	13 372	52
Commerce	+34	+18	+47	+17	+138	+23	3 420	48
Transport	+17	+19	+22	-9	+24	+11	1 441	26
Hébergement-restauration	+34	+22	+51	-123	+153	+55	1 206	46
Information-communication	+24	+31	+26	+9	+52	+48	931	33
Services financiers	+5	+3	+10	+3	+19	+19	907	60
Services immobiliers	+4	+1	+6	+6	+3	+3	259	59
Services aux entreprises, dont :	+195	+40	+86	-30	+232	+74	3 854	46
<i>intérim</i>	+116	-27	+3	-41	+90	-10	811	nd
Services aux ménages	-3	-8	+0	-30	+101	+35	1 354	69
Tertiaire non marchand	-12	-31	+46	+71	+70	+21	8 468	68
Emploi non salarié	+18	+65	+99	+60	+225	+100	3 382	36
Emploi total	+342	+212	+484	+6	+1 115	+443	30 309	48

nd : non disponible.

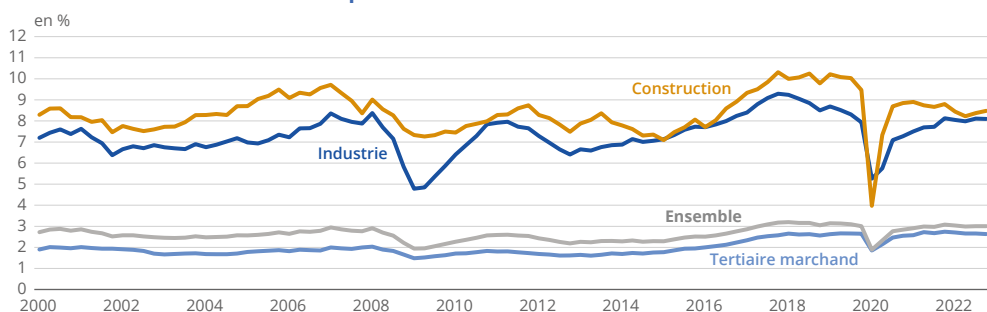
Notes : données 2021 et 2022 provisoires ; les intérimaires sont comptabilisés dans les services aux entreprises, quel que soit le secteur où ils exécutent leur mission.

Lecture : fin 2022, 26 927 000 personnes occupent un emploi salarié (+343 000 emplois entre 2021 et 2022), dont 50 % de femmes.

Champ : France hors Mayotte.

Source : Insee, Estimations d'emploi, prévision sur l'emploi non salarié en 2022.

► 2. Taux de recours à l'intérim par secteur de 2000 à 2022



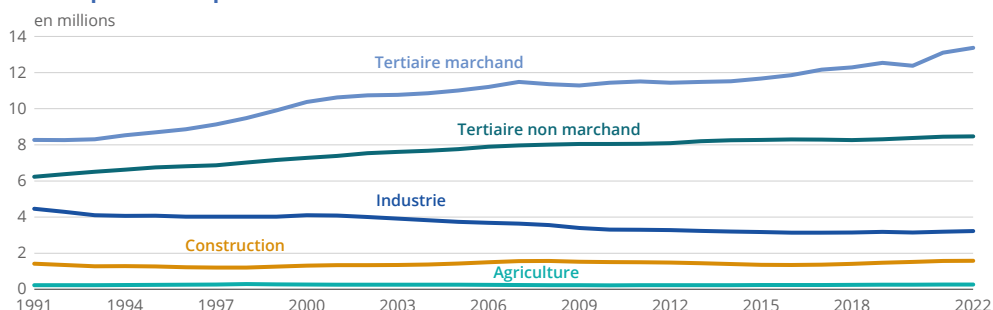
Erratum : la restriction du champ aux seuls secteurs marchands non agricoles inscrite par erreur dans la version publiée le 29 juin 2023 a été supprimée le 19 avril 2024.

Lecture : au quatrième trimestre 2022, le taux de recours à l'intérim est de 3,0 %.

Champ : France hors Mayotte.

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 2022



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 2022, 13,37 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 2022, selon l'enquête Emploi, 28,3 millions de personnes occupent un **emploi au sens du Bureau international du travail (BIT)** en France (hors Mayotte), dont 13,9 millions de femmes et 14,5 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 en chômage partiel, qui avait fortement augmenté en 2020 sous l'effet de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, a diminué pour la deuxième année consécutive : -1,3 point en 2022, après -2,8 points en 2021. Cette part retrouve ainsi son niveau de 2019, soit 0,2 %, contre 4,3 % en 2020 et 1,5 % en 2021.

En 2022, le **taux d'emploi** des 15-64 ans a augmenté de 0,9 point en moyenne sur l'année, après avoir reculé de 0,3 point en 2020 puis rebondi de 1,2 point en 2021. Il atteint ainsi 68,1 %, son plus haut niveau depuis que l'Insee le mesure (1975).

Porté notamment par l'alternance, le taux d'emploi des 15-24 ans s'établit à 34,9 % en 2022, soit 2,6 points de plus qu'en 2021 et 6,0 points de plus qu'en 2020. 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 a progressé de 0,6 point sur l'année, après +0,8 point en 2021, et atteint 82,5 % en 2022, son plus haut depuis 2008.

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

pendant la crise sanitaire. En 2022, le taux d'emploi des 50-64 ans a continué d'augmenter (+0,7 point) et s'établit à 66,0 %, son plus haut niveau depuis 1975. La hausse pour les seuls 60-64 ans, ininterrompue depuis 2002, s'est aussi poursuivie en 2022 : +0,6 point. Le taux d'emploi des 65-69 ans a quant à lui augmenté de 1,3 point en 2022, à 9,9 %. Finalement, en 2022, 32,0 % des personnes en emploi sont âgées de 50 ans ou plus, contre 30,6 % en 2017 et 18,1 % en 1990.

En 2022, l'écart entre les taux d'emploi des hommes (70,8 %) et des femmes (65,6 %) est de 5,2 points ► **figure 2.** Cet écart prévaut à tous les âges mais est plus marqué aux âges médians : il est de 2,8 points pour les 15-24 ans, de 8,0 points pour les 25-49 ans et de 4,0 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 2022, 45,7 % des personnes occupant un emploi sont diplômées du supérieur. Cette proportion est plus élevée pour les femmes (50,2 %) que pour les hommes (41,3 %) ► **figure 3.** Elle a augmenté 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 40,3 % en 2017 et de 16,4 % en 1990. ●

► Définitions

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

► Pour en savoir plus

- « Activité, emploi et chômage en 2022 et en séries longues », *Insee Résultats*, juin 2023.
- « Une photographie du marché du travail en 2022 - L'emploi des jeunes continue d'augmenter fortement, le chômage recule de nouveau », *Insee Première* n° 1941, mars 2023.

► 1. Taux d'emploi selon le sexe et l'âge de 2016 à 2022

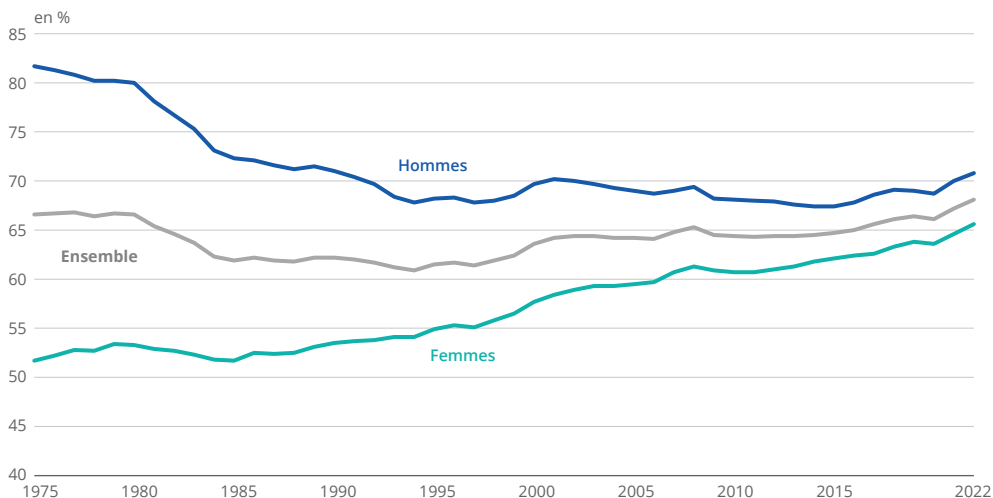
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de personnes en emploi (en milliers)	26 774	27 014	27 272	27 435	27 343	27 881	28 341
Femmes	13 095	13 175	13 313	13 446	13 414	13 630	13 867
Hommes	13 678	13 839	13 959	13 989	13 929	14 251	14 474
Taux d'emploi des 15-64 ans (en %)	65,0	65,6	66,1	66,4	66,1	67,2	68,1
Sexe							
Femmes	62,4	62,6	63,3	63,8	63,6	64,6	65,6
Hommes	67,8	68,6	69,1	69,0	68,7	70,0	70,8
Âge							
15-24 ans	28,4	29,2	30,2	30,1	28,9	32,4	34,9
25-49 ans	80,3	80,7	81,1	81,5	81,1	81,9	82,5
50-64 ans, dont :	61,5	62,3	63,3	63,8	64,5	65,3	66,0
60-64 ans	29,7	31,1	32,7	34,2	34,6	35,6	36,2
Taux d'emploi des 65-69 ans (en %)	6,7	7,1	6,9	8,0	7,9	8,6	9,9

Lecture : en 2022, 28 341 000 personnes sont en emploi ; le taux d'emploi des 15-64 ans est de 68,1 %.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2022, séries longues sur le marché du travail.

► 2. Taux d'emploi selon le sexe de 1975 à 2022



Lecture : en 2022, le taux d'emploi des 15-64 ans est de 68,1 %.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2022, séries longues sur le marché du travail.

► 3. Structure par âge et diplôme des personnes en emploi en 2017 et en 2022

	2017			2022		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Âge						
15-24 ans	7,3	8,7	8,0	9,3	10,0	9,7
25-49 ans	61,2	61,6	61,4	58,3	58,5	58,4
50 ans ou plus, dont :	31,5	29,7	30,6	32,4	31,5	32,0
60 ans ou plus	6,5	5,4	5,9	7,2	7,0	7,1
Diplôme						
Supérieur à bac+2	26,1	22,7	24,4	32,9	27,3	30,0
Bac+2	17,8	14,1	15,9	17,3	14,0	15,6
Baccalauréat ou équivalent	20,5	19,8	20,1	21,2	21,2	21,2
CAP, BEP ou équivalent	20,8	26,7	23,8	17,1	23,4	20,3
Aucun diplôme, brevet des collèges	14,5	16,4	15,5	11,0	13,7	12,4
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Lecture : en 2022, les 15-24 ans représentent 9,7 % des personnes en emploi.

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

Source : Insee, enquêtes Emploi 2017 et 2022.

1.3 Professions et secteurs d'activité

En 2022, en France hors Mayotte, 46,3 % des personnes en emploi sont cadres ou occupent une profession intermédiaire (respectivement 21,7 % et 24,6 %) ► **figure 1** ; 44,9 % sont employés ou ouvriers (26,0 % et 18,9 %), dont deux sur cinq peu qualifiés ; 6,8 % sont artisans, commerçants ou chefs d'entreprise et 1,6 % 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 21,6 % d'entre elles en 2022, contre 13,3 % des hommes. À l'inverse, les hommes sont plus souvent cadres (24,3 %, contre 18,9 % des femmes en emploi). Ils sont aussi plus souvent ouvriers qualifiés (21,4 % contre 3,6 %), artisans, commerçants ou chefs d'entreprise (9,1 % contre 4,4 %) ou agriculteurs (2,2 % contre 0,9 %).

Les jeunes de 15 à 24 ans en emploi sont majoritairement employés (38,4 %) ou ouvriers (27,7 %) ; seuls 7,7 % 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 (2,7 %), artisans, commerçants et chefs d'entreprise (8,8 %) ou employés peu qualifiés (13,0 %).

En quarante ans, la répartition des emplois par catégorie socioprofessionnelle s'est profondément modifiée. Entre 1982 et 2022, la part des ouvriers a baissé de 11,0 points et celle des agriculteurs de 5,9 points ► **figure 2**. 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 à partir de 2009, s'établissant depuis 2021 légèrement en-deçà de son niveau 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 est restée relativement stable avant de se redresser légèrement depuis 2020 (+0,7 point entre 2020 et 2022). Sur l'ensemble de la période, la part des emplois les plus qualifiés a fortement augmenté : +13,6 points pour les cadres et +5,8 points pour les professions intermédiaires. Au total, en 2022, pour la quatrième 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 2022, le **secteur d'activité** tertiaire regroupe 77,0 % des personnes en emploi ► **figure 3**. Cette part est plus élevée pour les femmes (87,2 %, contre 67,1 % des hommes), du fait de leur plus forte présence dans l'enseignement, la santé, l'hébergement médico-social et l'action sociale ou encore les services aux ménages ; ces secteurs regroupent à eux seuls 41,3 % des emplois occupés par les femmes, contre 14,5 % des emplois des hommes. En 2022, l'industrie représente 12,5 % des emplois (16,8 % pour les hommes), la construction 6,5 % (11,1 % pour les hommes) et l'agriculture 2,5 % (3,5 % 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 personnes de 50 ans ou plus occupent quant à elles plus souvent des emplois dans l'administration publique, l'enseignement, l'hébergement médico-social et l'action sociale ainsi que dans l'agriculture. ●

► Définitions

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

► Pour en savoir plus

- « Activité, emploi et chômage en 2022 et en séries longues », *Insee Résultats*, juin 2023.
- « Une photographie du marché du travail en 2022 - L'emploi des jeunes continue d'augmenter fortement, le chômage recule de nouveau », *Insee Première* n° 1941, mars 2023.
- « PCS 2020, PCS Ménage, classes d'emploi : une lecture enrichie de la société », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2022.
- « Portrait des professions », *Insee Résultats*, janvier 2021.

► 1. Catégorie socioprofessionnelle des personnes en emploi en 2022

en %

	Effectifs (en milliers)	Ensemble	Sexe		Âge		
			Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Agriculteurs	446	1,6	0,9	2,2	0,5	1,1	2,7
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	1 934	6,8	4,4	9,1	1,7	6,6	8,8
Cadres	6 139	21,7	18,9	24,3	7,7	23,6	22,4
Professions intermédiaires	6 979	24,6	27,2	22,1	22,7	26,4	21,9
Employés ¹	7 360	26,0	40,1	12,4	38,4	24,0	25,9
Employés qualifiés	4 214	14,9	23,0	7,1	19,1	15,3	12,8
Employés peu qualifiés	3 145	11,1	17,1	5,3	19,3	8,7	13,0
Ouvriers	5 363	18,9	8,1	29,3	27,7	18,1	17,8
Ouvriers qualifiés	3 589	12,7	3,6	21,4	13,8	12,7	12,3
Ouvriers peu qualifiés	1 775	6,3	4,5	8,0	13,9	5,4	5,5
Non renseigné	120	0,4	0,3	0,5	1,3	0,3	0,4
Ensemble	28 341	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

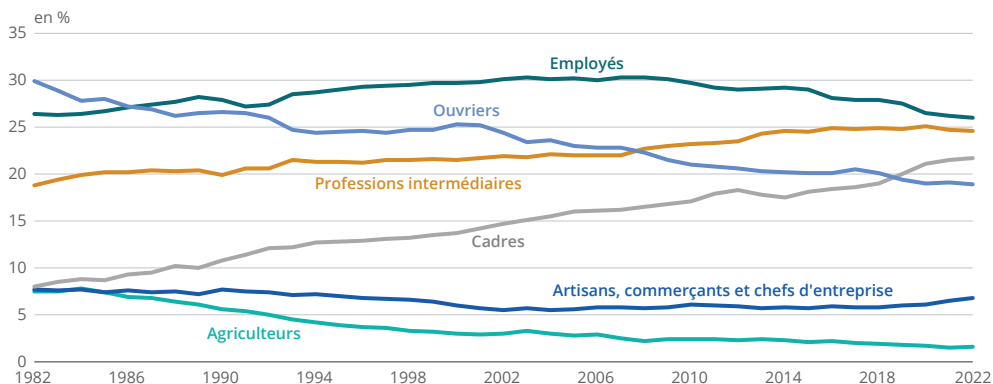
1 La ventilation entre employés qualifiés et peu qualifiés se fonde sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) à 4 chiffres.

Lecture : en 2022, 21,7 % des personnes en emploi sont cadres.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2022.

► 2. Catégorie socioprofessionnelle des personnes en emploi de 1982 à 2022



Lecture : en 2022, 21,7 % des personnes en emploi sont cadres.

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

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

► 3. Secteur d'activité des personnes en emploi en 2022

en %

	Effectifs (en milliers)	Ensemble	Sexe		Âge		
			Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Agriculture, sylviculture et pêche	722	2,5	1,5	3,5	2,6	2,0	3,6
Industrie	3 535	12,5	7,9	16,8	11,1	12,7	12,6
Construction	1 839	6,5	1,7	11,1	6,7	6,8	5,8
Tertiaire	21 811	77,0	87,2	67,1	77,2	77,3	76,3
Commerce	3 705	13,1	12,4	13,7	21,2	12,7	11,2
Transports	1 444	5,1	2,8	7,3	4,3	5,2	5,2
Hébergement et restauration	1 144	4,0	4,0	4,1	9,3	3,7	3,0
Information et communication	977	3,4	2,1	4,7	3,3	4,0	2,5
Finance, assurance, immobilier	1 304	4,6	5,3	3,9	3,6	4,9	4,3
Services principalement aux entreprises	3 058	10,8	10,5	11,0	10,4	11,5	9,7
Administration publique	2 342	8,3	8,8	7,8	4,4	8,1	9,7
Enseignement	2 147	7,6	10,6	4,7	4,2	7,4	9,0
Santé	1 980	7,0	10,8	3,4	4,9	7,4	6,8
Hébergement médico-social, action sociale	1 983	7,0	12,0	2,2	5,0	6,6	8,3
Services aux ménages	1 728	6,1	8,0	4,3	6,6	5,7	6,6
Activité indéterminée	434	1,5	1,6	1,5	2,4	1,3	1,7
Ensemble	28 341	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Note : les intérimaires sont classés dans le secteur utilisateur.

Lecture : en 2022, 12,5 % des personnes en emploi travaillent dans l'industrie.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2022.

1.4 Statuts d'emploi

En moyenne, en 2022, parmi les personnes en **emploi au sens du Bureau international du travail (BIT)** en France hors Mayotte, 13,1 % ont le statut d'indépendant pour leur emploi principal dont 3,1 % sont des micro-entrepreneurs ► **figure 1**. La part des indépendants est plus élevée pour les hommes (16,0 %, contre 10,0 % des femmes) et les 50 ans ou plus (17,2 %, contre 12,4 % des 25-49 ans et 3,6 % des 15-24 ans).

Avec 86,9 % des personnes en emploi en 2022, le salariat reste la forme d'emploi largement majoritaire, principalement dans le cadre d'emplois à durée indéterminée : 72,4 % 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 (74,5 %, contre 70,4 % des hommes) ; notamment, les femmes sont plus souvent fonctionnaires que les hommes (18,3 % contre 10,4 %).

En 2022, les emplois en contrat à durée déterminée (CDD) ou en intérim représentent 10,3 % de l'emploi total (8,1 % pour les CDD et 2,1 % pour l'intérim). Les femmes sont plus souvent que les hommes en CDD (9,9 % contre 6,4 %), que ces contrats soient de moins de trois mois ou d'une durée plus longue ; elles sont en revanche moins souvent qu'eux intérimaires (1,5 % contre 2,8 %). Les moins de 25 ans sont plus fréquemment que leurs aînés en CDD (19,8 %), en intérim (4,9 %), en alternance ou en stage (28,1 %). 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 un rebond de 0,4 point en 2021, la part de personnes en emploi à durée limitée (CDD, intérim) a de nouveau augmenté en 2022 : +0,5 point ► **figure 2**. À 10,3 %, elle retrouve son niveau d'avant-crise sanitaire, mais demeure inférieure à son pic de 2017 (11,0 %). Quasi stable en 2021 (+0,1 point), la proportion d'indépendants dans l'emploi a augmenté en 2022 (+0,5 point), atteignant son plus haut niveau depuis 1999.

En 2022, 40,9 % des salariés sont dans leur emploi depuis 10 ans ou plus et, à l'opposé, 17,4 % le sont depuis moins d'un an ► **figure 3**. L'ancienneté dans l'emploi augmente logiquement avec l'âge : 67,9 % des salariés de 50 ans ou plus occupent leur emploi depuis au moins 10 ans, contre 34,4 % des 25-49 ans.

En 2022, 26,0 % 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 (34,5 %) et les seuls intérimaires (41,0 %). Cependant, 26,3 % des salariés occupant un emploi en CDD ou en intérim souhaitent trouver un autre emploi, en remplacement ou en complément de leur emploi actuel. Notamment, le souhait de trouver un emploi plus stable concerne 7,0 % d'entre eux (11,1 % des salariés en intérim et 5,9 % de ceux en CDD). ●

► Définition

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

► Pour en savoir plus

- « Activité, emploi et chômage en 2022 et en séries longues », *Insee Résultats*, juin 2023.
- « Une photographie du marché du travail en 2022 – L'emploi des jeunes continue d'augmenter fortement, le chômage recule de nouveau », *Insee Première* n° 1941, mars 2023.

► 1. Statut et type de contrat des personnes en emploi en 2022

en %

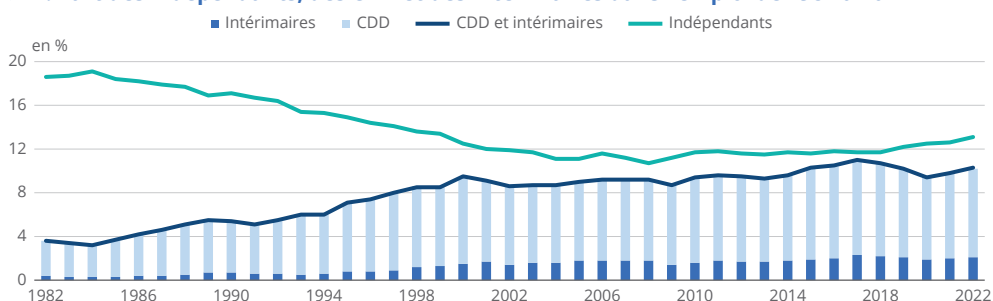
	Ensemble	Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Indépendants, dont :	13,1	10,0	16,0	3,6	12,4	17,2
<i>micro-entrepreneurs</i>	3,1	3,0	3,3	1,5	3,3	3,3
Salariés	86,9	90,0	84,0	96,4	87,6	82,8
Emploi à durée indéterminée (CDI, fonctionnaires)	72,4	74,5	70,4	41,2	75,8	75,6
Contrat à durée déterminée (CDD), dont :	8,1	9,9	6,4	19,8	8,0	4,9
<i>CDD de moins de 3 mois</i>	2,2	2,6	1,8	7,5	1,8	1,3
Intérim	2,1	1,5	2,8	4,9	2,2	1,2
Alternance, stage	3,3	3,0	3,6	28,1	1,0	0,0
Sans contrat ou contrat inconnu	0,9	1,0	0,8	2,4	0,5	1,1
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Lecture : en 2022, 16,0 % 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 2022.

► 2. Part des indépendants, des CDD et des intérimaires dans l'emploi de 1982 à 2022



Lecture : en 2022, 13,1 % 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 2022, séries longues sur le marché du travail.

► 3. Ancienneté des salariés en 2022

en %

	Ensemble	Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Moins de 3 mois	5,5	5,5	5,4	19,2	4,7	2,2
De 3 mois à moins de 1 an	11,9	11,8	12,0	35,4	11,3	4,7
De 1 an à moins de 5 ans	25,1	24,8	25,4	40,7	28,6	13,0
De 5 ans à moins de 10 ans	15,4	15,6	15,3	3,6	20,0	10,8
10 ans ou plus	40,9	41,2	40,6	0,1	34,4	67,9
Indéterminée	1,2	1,1	1,2	1,1	1,1	1,5
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 2022, 5,5 % 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 2022.

► 4. Choix du type de contrat ou souhait d'avoir un autre emploi pour les salariés en CDD ou en intérim en 2022

en %

	En CDD ou intérim par choix	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	41,0	30,2	11,1
Contrat à durée déterminée (CDD)	22,1	25,3	5,9
Âge			
15-24 ans	34,5	26,7	7,2
25-49 ans	23,0	28,0	7,1
50 ans ou plus	24,0	20,6	6,5
Ensemble	26,0	26,3	7,0

Note : en 2022, la formulation de la question permettant de déterminer le caractère « choisi » du contrat a été modifiée dans l'enquête Emploi. Les résultats 2022 présentés ici ne sont donc pas comparables aux données 2021 publiées dans la précédente édition de cette fiche.

Lecture : en 2022, parmi les salariés en CDD pour leur emploi principal, 22,1 % 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 2022.

1.5 Emplois aidés

En 2022, 1,8 million 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. Ce nombre de bénéficiaires est en baisse par rapport à 2021 (-9 %), en raison du ralentissement ou de la fin des aides particulières mises en place à partir de 2020 pour faire face à la crise sanitaire.

Parmi ces embauches, 445 000 ont été réalisées sur des **contrats aidés**, soit -11 % par rapport à 2021. 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 avaient été mobilisés pour les jeunes, en particulier dans le secteur marchand (**CUI-CIE**), dont les entrées sont passées de 4 000 en 2020 à 80 000 en 2021 ; en 2022, les objectifs ont été à nouveau revus à la baisse, conduisant à une diminution du nombre d'entrants, avec 51 000 entrées en CUI-CIE. Le profil est le même pour les parcours emploi compétences (**PEC**), contrats aidés du secteur non marchand, avec un recul des entrées de 27 % par rapport à 2021. Les entrées dans des structures de l'insertion par l'activité économique (**IAE**) ont augmenté de 1 %, une hausse plus modérée que l'année précédente (+18 %).

En 2022, 952 000 embauches ont été réalisées en contrat d'alternance (**contrat d'apprentissage**

ou **contrat de professionnalisation**), augmentant de 11 % par rapport à 2021. Cette hausse est portée par les contrats d'apprentissage (+13 % en 2022, après déjà +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 à l'été 2020 en réponse à la crise sanitaire.

Enfin, en 2022, 381 000 personnes sont entrées dans d'autres dispositifs d'emplois aidés, 37 % de moins qu'en 2021. Ce repli s'explique principalement par l'arrêt de l'aide à l'embauche des jeunes (**AEJ**) en juin 2021. Les entrées dans les autres dispositifs d'emplois aidés concernent essentiellement l'aide à la création ou à la reprise d'une entreprise (**Acre**), avec 349 000 entrées en 2022. Les entrées en **emplois francs** se sont situées à 26 000 en 2022, en légère diminution de 4 %.

Fin 2022, le nombre de bénéficiaires d'un emploi aidé s'établit à 1,7 million, en baisse de 20 % sur un an, et retrouve un niveau inférieur à celui d'avant-crise, fin 2019 ► **figure 2**. Du fait des replis des CUI-CIE et PEC, le nombre de bénéficiaires de contrats aidés a baissé de 22 % en 2022, pour atteindre 219 000 salariés en fin d'année. Le nombre de salariés en alternance s'établit à 1,1 million fin 2022, soit 11 % de plus que fin 2021 et 34 % de plus que fin 2019. Le nombre de bénéficiaires des autres emplois aidés a chuté de 55 % en 2022, du fait de l'arrêt de l'AEJ et de la diminution du nombre de bénéficiaires de l'Acre. ●

► Définitions

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

► Pour en savoir plus

- « L'insertion par l'activité économique en 2021 - Forte hausse des entrées », *Dares Résultats* n° 013, février 2023.
- « En 2021, davantage de contrats aidés, notamment pour les jeunes dans le secteur marchand », *Dares Résultats* n° 060, décembre 2022.
- « L'apprentissage en 2021 : Des entrées en forte hausse pour la deuxième année consécutive », *Dares Résultats* n° 042, septembre 2022.

► 1. Nombre d'entrées et de bénéficiaires d'un emploi aidé en 2020, 2021 et 2022

	Entrées cumulées sur l'année ¹					Bénéficiaires en fin d'année				
	2020		2021		2022	2020		2021		2022
	(en milliers)	(en milliers)	Évol. (en %)	(en milliers)	Évol. (en %)	(en milliers)	(en milliers)	Évol. (en %)	(en milliers)	Évol. (en %)
Contrat aidé	348,6	498,3	42,9	444,8	-10,7	204,6	281,9	37,8	219,4	-22,2
PEC	77,6	104,9	35,2	77,1	-26,5	65,3	83,7	28,2	51,9	-38,0
CUI-CIE	4,4	80,2	1 722,7	50,5	-37,0	3,7	55,2	1 391,9	22,6	-59,1
IAE	266,6	313,2	17,5	317,2	1,3	135,6	143,0	5,5	144,9	1,3
Contrat en alternance	644,3	856,0	32,9	952,1	11,2	828,8	995,9	20,2	1 106,6	11,1
Apprentissage	531,6	735,4	38,3	831,1	13,0	662,3	859,4	29,8	970,8	13,0
Contrat de professionnalisation	112,7	120,6	7,0	121,0	0,3	166,5	136,5	-18,0	135,8	-0,5
Autre emploi aidé	567,9	606,3	6,8	381,1	-37,1	1 128,7	903,2	-20,0	408,9	-54,7
Acre	267,7	351,7	31,4	348,5	-0,9	814,0	642,6	-21,1	346,7	-46,0
AEJ	271,3	221,5	-18,4	0,0	-100,0	261,7	197,6	-24,5	0,0	-100,0
Emplois francs	23,4	27,4	17,1	26,3	-4,0	33,0	44,9	36,1	49,3	9,8
Autres aides ciblées sur des territoires ²	5,5	5,7	3,6	6,3	10,5	20,0	18,1	-9,5	12,9	-28,7
Ensemble	1 560,8	1 960,6	25,6	1 778,0	-9,3	2 162,1	2 181,0	0,9	1 734,9	-20,5

1 Entrées initiales et reconductions de contrat.

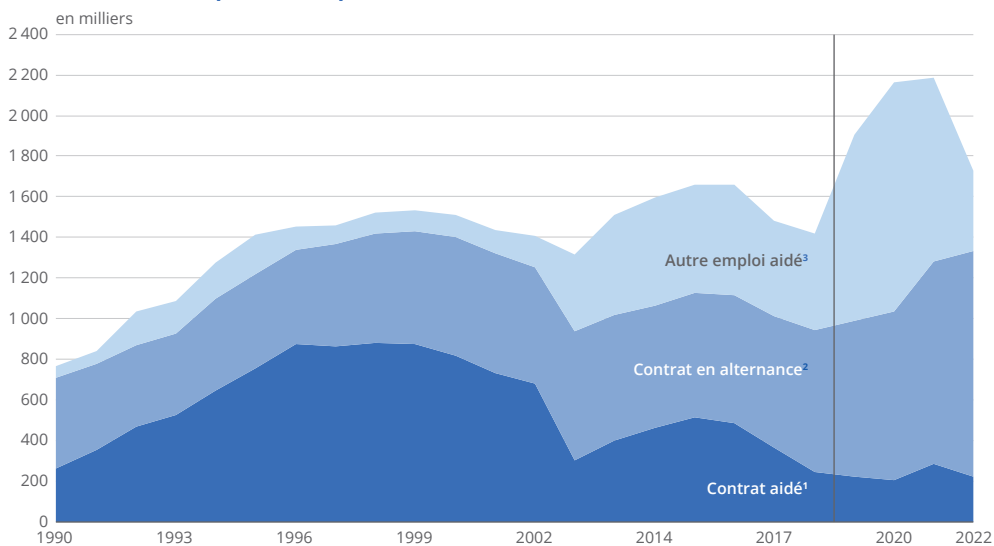
2 Aides ciblées sur des territoires (zones de revitalisation rurale (ZRR), zones franches urbaines (ZFU), zones de restructuration de la défense (ZRD) et bassins d'emploi à redynamiser (BER).

Lecture : en 2022, le nombre d'entrées en PEC s'élève à 77 100 (-26,5 % par rapport à 2021).

Champ : France.

Sources : données Urssaf, 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 jeune en CDI, aide au premier emploi des jeunes, contrat jeune en entreprise, contrat de génération, AEJ), accompagnement des restructurations, aides à la création d'entreprises.

Lecture : fin décembre 2022, il y a 221 000 bénéficiaires de contrats aidés.

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

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

1.6 Embauches et fins de contrat dans le secteur privé

En 2022, en France métropolitaine, 47,3 millions de contrats ont été signés dans les établissements du secteur privé (hors agriculture) : 4,6 millions de contrat à durée indéterminée (CDI), 21,5 millions de **missions d'intérim** et 21,2 millions de **contrats à durée déterminée (CDD)** ► **figure 1**. Après des reculs marqués en 2020 sous l'effet de la crise sanitaire, les embauches pour chaque nature de contrats ont rebondi en 2021 et continué d'augmenter en 2022. Elles dépassent ainsi leur niveau d'avant-crise (2019), de 18,0 % pour les CDI, de 3,6 % pour l'intérim et de 2,3 % pour les CDD.

En 2022, 47,1 millions de contrats ont pris fin, dont 4,4 millions de CDI. Les **fins de CDI** ont de nouveau fortement progressé en 2022 (+15,8 %, après +16,7 % en 2021) et dépassent très largement leur niveau d'avant-crise (+19,5 %). Cette hausse résulte essentiellement des démissions (+19,6 %) et des fins de période d'essai (+28,5 %), qui atteignent toutes deux des niveaux inédits ► **figure 2**. Les licenciements pour un motif autre qu'économique ont augmenté dans une moindre mesure (+11,2 %),

tout comme les ruptures conventionnelles (+7,4 %). À l'inverse, les licenciements économiques ont de nouveau fortement reculé (-18,5 %) et se situent 15,2 % au-dessous de leur niveau de 2019.

En 2022, les embauches et les fins de contrat des salariés du secteur privé excèdent largement leur niveau d'avant-crise dans le secteur de l'enseignement, santé humaine et action sociale, celui de l'information-communication et dans le commerce ► **figure 3**. Elles le dépassent aussi dans l'hébergement-restauration, après une forte progression en 2022. À l'inverse, elles restent inférieures à leur niveau de 2019 dans l'industrie, la construction, et les services aux entreprises.

En 2022, la part de **contrats courts** dans les missions d'intérim et les CDD arrivés à terme atteint 87,7 % (+0,7 point par rapport à 2021). Elle reste inférieure à son niveau d'avant-crise (-0,2 point par rapport à 2019), en particulier dans l'industrie (-0,7 point) et la construction (-1,8 point). ●

► Avertissement

Depuis 2018, les déclarations sociales nominatives (DSN) remplacent les sources historiques de suivi des mouvements de main-d'œuvre et de l'emploi intérimaire. Un important travail méthodologique a été entrepris pour rétropoler les séries, qui sont encore susceptibles d'être révisées. Par ailleurs, la variation d'emploi calculée comme l'écart entre les embauches et les fins de contrat est différente de celle des Estimations d'emploi en raison de différence de champs et de concepts.

► Définitions

Les **missions d'intérim** correspondent ici à la mise à disposition temporaire d'un salarié par une entreprise de travail temporaire auprès d'un établissement client utilisateur pouvant appartenir au secteur privé ou public, et sont associées à un type de contrat de travail spécifique. Depuis 2014, les intérimaires peuvent aussi contracter avec l'entreprise de travail temporaire un « contrat à durée indéterminée intérimaire » : ces derniers et leurs missions sont ici hors champ.

Les **contrats à durée déterminée (CDD)** ne comprennent pas les missions d'intérim, mais comprennent ici les contrats en alternance et les contrats aidés.

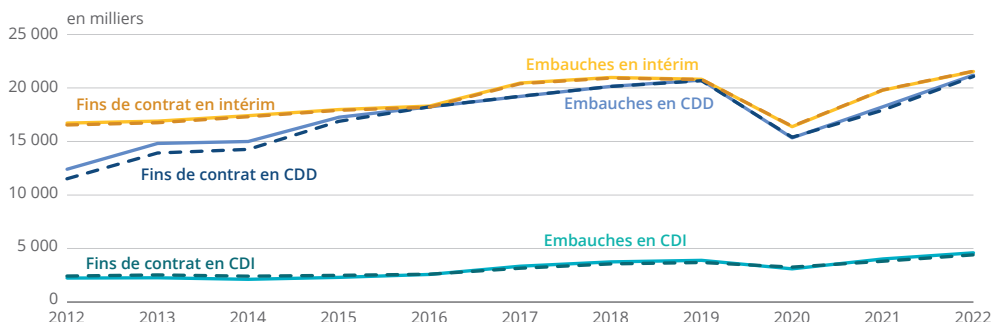
Les **fins de CDI** sont réparties entre démissions, fins de période d'essai, licenciements économiques et non-économiques, ruptures conventionnelles, départs à la retraite, et autres motifs de fin.

Les **contrats courts** correspondent ici aux contrats d'au plus 31 jours.

► Pour en savoir plus

- « La France vit-elle une « Grande démission » ? », *Document Dares*, octobre 2022.
- « Dans quels secteurs les démissions de CDI augmentent-elles le plus ? », *Document Dares*, avril 2023.
- « L'emploi intérimaire continue d'augmenter au 4e trimestre 2022 (+1,1 %) », *Dares Indicateurs* n° 016, mars 2023.
- Retrouvez des données complémentaires sur la part de contrats courts dans les contrats à durée limitée en téléchargement sur www.insee.fr.

► 1. Embauches et fins de contrat par nature de contrat, de 2012 à 2022



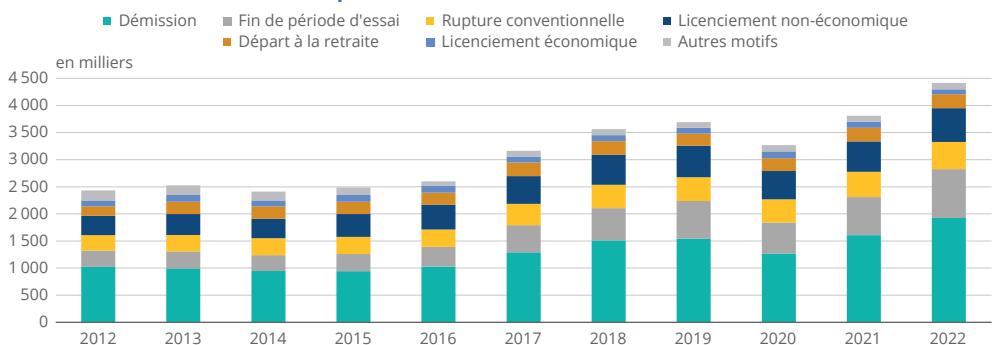
Note : les embauches et fins de contrat n'intègrent pas les transferts entre établissements d'une même entreprise.

Lecture : 21 206 100 CDD sont signés en 2022.

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

Source : Dares, MMO, missions d'intérim.

► 2. Fins de CDI et motifs de rupture, de 2012 à 2022



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

Lecture : 4 415 700 contrats à durée indéterminée (CDI) prennent fin en 2022, dont 1 922 300 pour démission.

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

Source : Dares, MMO, missions d'intérim.

► 3. Mouvements de main-d'œuvre selon le secteur d'activité en 2022

Secteur d'activité	Embauches			Fins de contrat		
	Niveau (en milliers)	Évolution 2021/2022 (en %)	Évolution 2019/2022 (en %)	Niveau (en milliers)	Évolution 2021/2022 (en %)	Évolution 2019/2022 (en %)
Industrie	7 250,0	0,4	-3,8	7 207,1	0,1	-4,2
Construction	2 921,7	-5,0	-8,9	2 915,7	-3,9	-7,7
Tertiaire, dont :	37 176,7	17,0	7,2	36 948,6	18,0	7,2
<i>Commerce</i>	5 176,2	7,9	5,3	5 168,6	9,5	6,0
<i>Transports-entrepôts</i>	4 027,7	5,7	7,0	4 031,1	5,9	8,0
<i>Hébergement-restauration</i>	4 819,3	70,9	4,1	4 780,0	76,4	4,1
<i>Information-communication</i>	2 218,3	7,6	10,6	2 168,6	7,4	9,2
<i>Services aux entreprises</i>	6 871,0	9,4	-4,2	6 778,1	10,3	-4,3
<i>Enseignement,</i>						
<i>santé humaine et action sociale</i>	9 075,4	11,5	21,4	9 063,4	11,5	20,9
<i>Autres activités de services,</i>						
<i>ni financières, ni immobilières</i>	4 427,4	33,3	7,1	4 431,3	34,6	7,1
Ensemble	47 348,4	12,6	4,2	47 071,4	13,3	4,2

Note : les embauches et fins de contrat n'intègrent pas les transferts entre établissements d'une même entreprise. Les intérimaires sont comptabilisés ici au sein du secteur de leur établissement utilisateur.

Lecture : 2 915 700 contrats ont pris fin dans le secteur de la construction en 2022, soit 3,9 % de moins qu'en 2021 et 7,7 % de moins qu'en 2019.

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

Source : Dares, MMO, missions d'intérim.

1.7 Emploi dans les régions

Fin 2021, selon les Estimations d'emploi, 29,9 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 75 % des salariés dans les Pays de la Loire, entre 86 % et 87 % dans les départements d'outre-mer (DOM), et jusqu'à 88 % en Île-de-France. 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 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 Corse et 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 14 % de l'emploi total en Corse, Occitanie, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Nouvelle-Aquitaine, mais pas plus de 9 % dans les Hauts-de-France et en Île-de-France. La Guyane est le DOM où les non-salariés sont

les moins représentés dans l'emploi total (7 %, contre au moins 10 % pour les autres).

Après une hausse historique en 2021, année du rebond économique après une chute historique de l'activité en 2020, l'emploi salarié a continué d'augmenter en 2022 sur l'ensemble du territoire, à un rythme moins marqué : +1,3 % après +3,5 % (soit +343 000 emplois en 2022 après +890 000 emplois en 2021) ► **figure 2**. Dans toutes les régions, l'emploi salarié a augmenté en 2022 et dépasse largement son niveau de 2019.

En 2022, la hausse de l'emploi salarié est plus importante dans les DOM où elle est au minimum de +2 %. La hausse de l'emploi dans le tertiaire marchand y est notamment très forte (de +3,7 % à La Réunion à +5,7 % en Guadeloupe) alors qu'elle est en moyenne de +2,1 % en France ► **figure 3**. La hausse de l'emploi est particulièrement forte dans l'hébergement-restauration, notamment en Martinique.

En France métropolitaine, l'emploi salarié a augmenté plus vivement en Île-de-France, sur la moitié Sud du territoire et sur la façade atlantique : en Île-de-France, Corse, Bretagne, dans les Pays de la Loire, en Occitanie, Auvergne-Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur et en Nouvelle-Aquitaine, il a augmenté d'au moins 1,2 %.

En Centre-Val de Loire, en Normandie, Bourgogne-Franche-Comté, dans le Grand Est et dans les Hauts-de-France, l'emploi salarié a progressé plus modérément (entre +0,3 % pour les Hauts-de-France et +0,8 % en Centre-Val-de-Loire). À l'exception du Centre-Val-de-Loire, l'emploi dans le tertiaire non marchand a légèrement baissé ou stagné dans ces régions, notamment celui de l'administration publique. ●

► Définition

Secteur d'activité : voir *Glossaire*.

► Pour en savoir plus

- « Estimations d'emploi 2021 (estimation provisoire) et 2020 (données définitives) », *Insee Résultats*, janvier 2023.
- « En 2021, l'emploi augmente de façon inédite », *Insee Focus* n° 288, janvier 2023.

► 1. Niveaux de l'emploi et structure de l'emploi salarié par région fin 2021

	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	3 649	431	3 219	1	15	6	48	30
Bourgogne-Franche-Comté	1 115	128	988	2	17	5	41	35
Bretagne	1 458	175	1 282	2	14	6	44	33
Centre-Val de Loire	1 043	109	933	1	16	6	44	33
Corse	142	22	120	3	6	10	43	38
Grand Est	2 215	219	1 996	1	16	6	43	34
Hauts-de-France	2 345	208	2 137	1	13	6	45	35
Île-de-France	6 753	543	6 210	0	7	5	62	26
Normandie	1 362	141	1 221	1	17	6	42	34
Nouvelle-Aquitaine	2 600	357	2 242	2	12	6	45	34
Occitanie	2 497	362	2 135	1	11	6	46	36
Pays de la Loire	1 725	185	1 540	2	17	6	46	29
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2 275	321	1 954	1	8	6	51	34
Guadeloupe	143	19	124	1	8	6	44	42
Guyane	74	5	69	1	7	6	36	51
La Réunion	325	41	284	1	7	6	44	42
Martinique	144	15	130	3	7	5	44	42
France hors Mayotte	29 866	3 282	26 583	1	12	6	49	32

Lecture : fin 2021, 3,6 millions de personnes sont en emploi en Auvergne-Rhône-Alpes, dont 3,2 millions de salariés ; parmi ces derniers, 48 % sont salariés du tertiaire marchand.

Champ : France hors Mayotte.

Source : Insee, Estimations d'emploi.

► 2. Évolution de l'emploi salarié par région en 2022 selon le secteur d'activité

en %

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

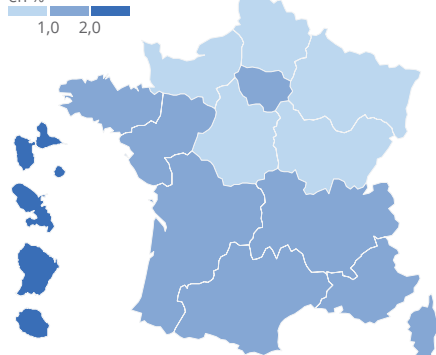
Lecture : en Auvergne-Rhône-Alpes, entre fin 2021 et fin 2022, l'emploi salarié a augmenté de 1,4 % dans l'ensemble des secteurs et de 1,7 % dans l'industrie.

Champ : France hors Mayotte.

Source : Insee, Estimations d'emploi.

► 3. Évolution de l'emploi salarié par région en 2022

en %



© IGN-Insee 2023

Lecture : en France, entre fin 2021 et fin 2022, l'emploi salarié en Guyane a augmenté de 3,5 %.

Champ : France hors Mayotte.

Source : Insee, Estimations d'emploi.

Fiches

Chômage



2.1 Évolution du chômage

En moyenne en 2022, 2,2 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 7,3 % de la population active en 2022, soit une baisse de 0,6 point par rapport à 2021 ► **figure 2**. Cette nette diminution 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), en raison surtout de démarches de recherche d'emploi limitées pendant le premier confinement, enfin à une légère diminution en 2021 (-0,2 point). Au total, en 2022, le taux de chômage se situe 3,0 points au-dessous de son niveau de 2015 (10,3 %) et à son plus bas niveau depuis 1982 (7,1 %).

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, le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans, qui avait particulièrement diminué en 2021 (-2,6 points), a continué de nettement reculer en 2022 : -1,6 point sur un an. S'établissant à 17,3 %, son plus bas niveau depuis 2001, il reste malgré tout largement supérieur à celui des 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 7,3 % pour les 15-24 ans, contre 5,8 % 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 2022, 14,5 % des actifs ayant terminé leurs études depuis un à quatre ans sont au chômage, contre 8,6 % de ceux sortis de formation initiale depuis cinq à dix ans et 5,7 % de ceux sortis depuis au moins onze ans.

En 2022, le taux de chômage des autres classes d'âge a aussi contribué à la baisse d'ensemble : de 0,5 point à 6,6 % pour les 25-49 ans, son plus bas niveau depuis 2008 ; de 0,5 point à 5,2 % pour les 50 ans ou plus, le niveau le plus bas depuis 2008 également.

En 2022, le **taux de chômage de longue durée** s'établit à 2,0 % de la population active, soit 27,4 % des chômeurs ► **figure 3**. Il a reculé de 0,3 point sur un an. Le taux de chômage de longue durée est plus élevé pour les hommes (2,1 % en 2022, contre 1,9 % pour les femmes) et pour les seniors (2,4 % pour les 50 ans ou plus, contre 2,0 % pour les 15-24 ans et 1,8 % pour les 25-49 ans). Rapporté aux chômeurs, le chômage de longue durée représente une part beaucoup plus faible parmi les jeunes (11,5 % des 15-24 ans, contre 27,4 % pour l'ensemble des chômeurs de plus de 15 ans). ●

► 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.

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

► Pour en savoir plus

- « Activité, emploi et chômage en 2022 et en séries longues », *Insee Résultats*, juin 2023.
- « Une photographie du marché du travail en 2022 », *Insee Première* n° 1941, mars 2023.

► 1. Taux de chômage au sens du BIT selon le sexe, l'âge et la durée depuis la fin de la formation initiale de 2016 à 2022

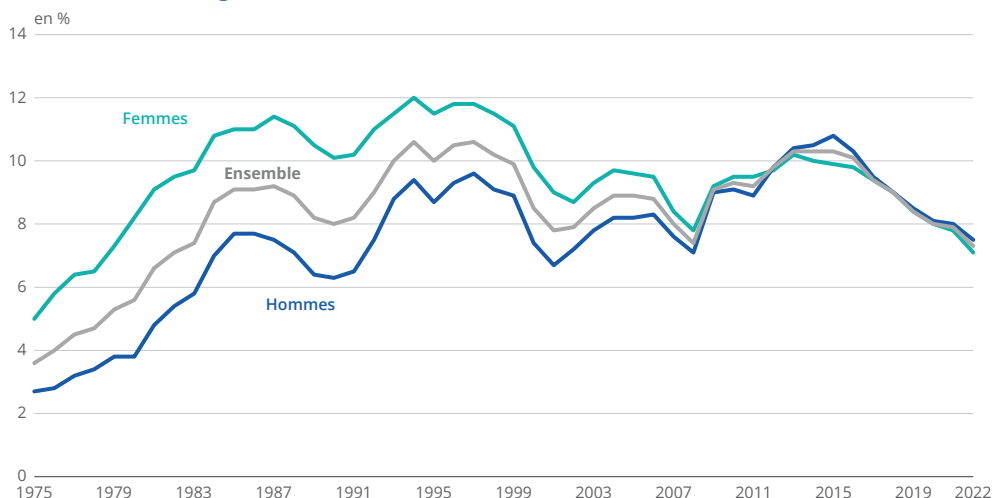
	Taux de chômage (en %)							Effectifs (en milliers)
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2022
Sexe								
Femmes	9,8	9,4	9,0	8,4	8,0	7,8	7,1	1 066
Hommes	10,3	9,5	9,0	8,5	8,1	8,0	7,5	1 169
Âge								
15-24 ans	26,0	23,5	22,0	20,8	21,5	18,9	17,3	574
25-49 ans	9,1	8,6	8,3	7,6	7,3	7,1	6,6	1 162
50 ans ou plus	6,9	6,6	6,3	6,2	5,4	5,7	5,2	498
Durée depuis la fin de la formation initiale								
1 à 4 ans	19,9	18,2	17,4	16,7	17,0	15,6	14,5	344
5 à 10 ans	12,0	11,1	11,0	10,3	9,7	9,8	8,6	316
11 ans ou plus	7,9	7,5	7,1	6,7	6,2	6,2	5,7	1 270
Ensemble	10,1	9,4	9,0	8,4	8,0	7,9	7,3	2 234

Lecture : en 2022, le taux de chômage est de 7,3 %.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2022, séries longues sur le marché du travail.

► 2. Taux de chômage au sens du BIT selon le sexe de 1975 à 2022



Lecture : en 2022, le taux de chômage des femmes est de 7,1 %.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2022, séries longues sur le marché du travail.

► 3. Chômage de longue durée selon le sexe et l'âge de 2016 à 2022

	Taux de chômage de longue durée (d'au moins un an)							Effectifs (en milliers)	Part dans le chômage
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2022	2022
Sexe									
Femmes	2,8	2,7	2,3	2,1	1,8	2,2	1,9	286	28,0
Hommes	3,5	3,2	2,7	2,4	2,0	2,4	2,1	327	26,8
Âge									
15-24 ans	3,8	3,4	2,7	2,6	2,2	2,4	2,0	66	11,5
25-49 ans	2,9	2,7	2,4	1,9	1,7	2,1	1,8	316	27,2
50 ans ou plus	3,5	3,3	2,8	2,8	2,3	2,7	2,4	231	46,4
Ensemble	3,1	2,9	2,5	2,3	1,9	2,3	2,0	613	27,4

Lecture : en 2022, le taux de chômage de longue durée est de 2,0 % ; les chômeurs de longue durée représentent 27,4 % des chômeurs.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2022, séries longues sur le marché du travail.

2.2 Inégalités face au chômage

Toutes les catégories sociales ne présentent pas le même risque de chômage. En 2022, le **taux de chômage** est de 6,5 % 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 (3,2 %), les cadres (3,4 %) et les professions intermédiaires (4,6 %). En revanche, il est plus élevé pour les employés (8,8 %) et les ouvriers (10,6 %), en particulier lorsqu'ils sont peu qualifiés (11,3 % pour les employés peu qualifiés et 15,3 % pour les ouvriers peu qualifiés). Des différences existent aussi selon le niveau de diplôme : en 2022, le taux de chômage atteint 13,2 % pour les actifs ayant au plus le brevet des collèges, contre 4,7 % 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, et une légère diminution en 2021, le chômage a nettement baissé en 2022. Entre 2019 et 2022, le taux de chômage a nettement reculé pour les ouvriers (-1,8 point), alors qu'il a reculé plus modérément pour les autres catégories socioprofessionnelles.

En 2022, parmi l'ensemble des **chômeurs**, 11,9 % n'ont jamais travaillé, 47,0 % sont arrivés au

terme d'un emploi à durée limitée, 9,7 % ont été licenciés, dont 4,0 % pour motif économique ; enfin, 8,6 % sont au chômage à la suite d'une rupture conventionnelle et 6,2 % 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 2022, 31,1 % des chômeurs de moins de 25 ans n'ont jamais travaillé, contre 6,6 % des 25-49 ans et 2,2 % 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 (70,2 %, contre 42,6 % des 50 ans ou plus) ou ont basculé à la suite d'une fin de période d'essai (4,5 % contre 2,8 %). Les jeunes chômeurs ayant déjà travaillé ont également plus souvent démissionné de leur emploi (8,8 % contre 4,2 %). Les autres circonstances de perte d'emploi sont en revanche d'autant plus fréquentes que l'âge augmente. En particulier, 18,5 % des chômeurs de 50 ans ou plus ayant déjà travaillé ont été licenciés, contre 2,7 % 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 2023, la rétopolation des séries de taux de chômage par catégorie socioprofessionnelle a été revue, conduisant à de légers écarts par rapport aux séries publiées dans l'édition précédente de cet ouvrage. 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 2022 et en séries longues », *Insee Résultats*, juin 2023.
- « Une photographie du marché du travail en 2022 », *Insee Première* n° 1941, mars 2023.

► 1. Nombre de chômeurs et taux de chômage selon la catégorie socioprofessionnelle et le diplôme en 2022

	Nombre de chômeurs (en milliers)	Taux de chômage (en %)		
		Femmes	Hommes	Ensemble
Catégorie socioprofessionnelle				
Agriculteurs exploitants	3	0,5	0,6	0,6
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	64	3,5	3,1	3,2
Cadres	214	3,4	3,3	3,4
Professions intermédiaires	335	4,4	4,8	4,6
Employés	707	8,3	10,2	8,8
Employés qualifiés	306	6,6	7,4	6,8
Employés peu qualifiés	401	10,5	13,6	11,3
Ouvriers	637	11,6	10,3	10,6
Ouvriers qualifiés	317	8,0	8,1	8,1
Ouvriers peu qualifiés	320	14,3	15,8	15,3
Ensemble des actifs ayant déjà travaillé	1 968	6,4	6,6	6,5
Diplôme				
Bac+2 ou plus	643	4,7	4,8	4,7
Baccalauréat	570	9,0	8,4	8,7
CAP, BEP ou équivalent	479	8,1	7,4	7,7
Aucun diplôme, brevet des collèges	534	12,8	13,6	13,2
Ensemble des actifs	2 234	7,1	7,5	7,3

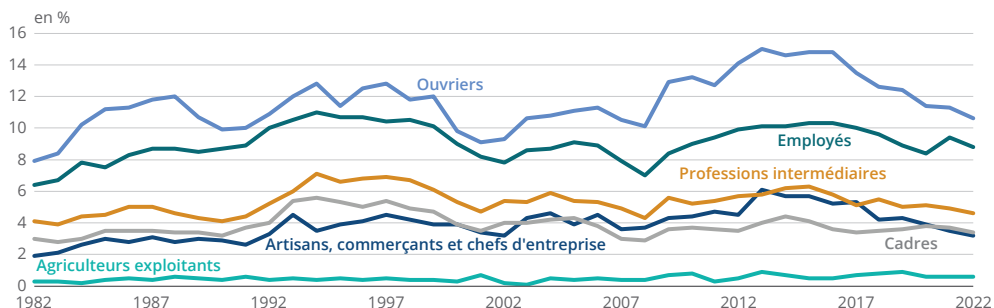
Note : la catégorie socioprofessionnelle des chômeurs est celle de leur dernier emploi. Dans de rares cas, la catégorie socioprofessionnelle et le diplôme ne sont pas renseignés.

Lecture : en 2022, on compte 2 234 000 chômeurs ; le taux de chômage est de 7,3 %.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2022.

► 2. Taux de chômage selon la catégorie socioprofessionnelle de 1982 à 2022



Lecture : en 2022, le taux de chômage des ouvriers est de 10,6 %.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2022, séries longues sur le marché du travail.

► 3. Situation précédant l'entrée au chômage et conditions d'arrêt du dernier emploi, en 2022

	Ensemble		Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Chômeurs ayant déjà travaillé	88,1	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Fin d'emploi à durée limitée	47,0	53,4	51,9	54,7	70,2	52,1	42,6
Fin de période d'essai	3,0	3,4	3,0	3,8	4,5	3,3	2,8
Licenciement économique	4,0	4,6	3,2	5,9	0,6	4,3	8,6
Autre licenciement	5,6	6,4	6,2	6,5	2,1	6,3	9,9
Rupture de contrat pour maladie ou invalidité	2,8	3,2	3,5	2,9	1,2	2,9	5,4
Rupture conventionnelle de contrat de travail	8,6	9,8	10,6	9,0	3,4	10,9	12,3
Démision	6,2	7,0	8,3	5,9	8,8	7,7	4,2
Cessation d'activité	1,7	1,9	1,5	2,3	0,7	1,8	3,2
Préretraite	0,4	0,4	0,4	0,5	0,0	0,1	1,5
Faillite	0,5	0,5	0,4	0,7	0,1	0,7	0,6
Autre situation	8,3	9,4	11,2	7,7	8,6	9,9	8,8
Chômeurs n'ayant jamais travaillé	11,9	///	11,7	12,1	31,1	6,6	2,2
Ensemble	100,0	///	///	///	///	///	///

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

Lecture : en 2022, 47,0 % de l'ensemble des chômeurs et 53,4 % des chômeurs ayant déjà travaillé sont au chômage à la suite d'une fin d'emploi à durée limitée, 12,1 % des hommes au chômage n'ont jamais travaillé ; parmi ceux qui ont déjà travaillé, 54,7 % 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 2022.

2.3 Demandeurs d'emploi

Au quatrième trimestre 2022, en France hors Mayotte, le nombre de **demandeurs d'emploi** inscrits à Pôle emploi en fin de mois s'élève à 6 132 000, dont 5 389 000 (soit 87,9 %) sont tenus de rechercher un emploi (**catégories A, B, C**) ► **figure 1**. Parmi ces derniers, 3 053 000 n'ont exercé aucune activité au cours du mois (catégorie A), 812 000 ont exercé une activité de 78 heures ou moins (catégorie B) et 1 525 000 une activité de plus de 78 heures (catégorie C). Les demandeurs d'emploi non tenus de rechercher un emploi sont, d'une part, des 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, 361 000 personnes au quatrième trimestre 2022), et d'autre part, des personnes en emploi principalement en contrat aidé ou en création d'entreprise (catégorie E, 381 000 personnes).

Le nombre moyen de demandeurs d'emploi en catégories A, B et C a décliné de 291 000 entre les quatrième trimestres 2021 et 2022 (soit -5,1 %) ► **figure 2**. Cette baisse se concentre sur les demandeurs d'emploi sans activité (catégorie A ; -311 000). Le nombre de demandeurs d'emploi qui exercent une activité réduite a en revanche augmenté (catégories B et C ; +19 000). En 2022, la procédure d'actualisation de la situation des

demandeurs d'emploi a été renouvelée, ce qui a affecté la répartition des demandeurs d'emploi, certains basculant de la catégorie A vers les catégories B et C.

Le nombre de demandeurs d'emploi en catégories A, B et C a davantage baissé sur un an parmi les 25-49 ans (-5,7 %) que parmi les jeunes de moins de 25 ans (-4,4 %) et les seniors de 50 ans ou plus (-4,3 %). La part des seniors parmi les demandeurs d'emploi a ainsi augmenté de 0,2 point sur un an, à 27,8 % fin 2022 ► **figure 3**. Elle avait augmenté presque continûment entre 2009 et 2021 (en moyenne de 0,9 point par an) sous l'effet de la fermeture progressive du dispositif de **dispense de recherche d'emploi** et du décalage des âges de départ à la retraite lié aux différentes réformes.

Au quatrième trimestre 2022, 2 436 000 demandeurs d'emploi sont inscrits depuis un an ou plus en catégories A, B ou C, soit une baisse de 376 000 sur un an (-13,4 %). Ils représentent 45,2 % de ces catégories, en baisse de 4,3 points sur un an. Cette baisse résulte pour partie de la mise en œuvre depuis fin 2021 du **plan « DELD »** qui a accéléré les sorties des listes de Pôle emploi pour les demandeurs d'emploi de longue durée (qui, lorsqu'ils se réinscrivent ultérieurement, ne sont plus considérés comme de longue durée). ●

► Définitions

Le dispositif **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.

Le plan **Demandeurs d'emploi de longue durée (DELD)** mis en place fin 2021 par Pôle emploi, prévoyait de recontacter tous les demandeurs d'emploi de longue durée pour leur proposer des actions de remobilisation et des formations. Le refus de participer à ce parcours, ou l'absence de présentation à un rendez-vous, a constitué un motif de radiation.

Demandeurs d'emploi, catégories de demandeurs d'emploi : voir *Glossaire*.

► Pour en savoir plus

- « Tout demandeur d'emploi n'est pas forcément chômeur », blog Insee, 18 février 2022.
- « Comment la crise sanitaire a-t-elle affecté le nombre et le profil des demandeurs d'emploi de longue durée ? », *Dares Analyses* n° 48, octobre 2022.
- « Le marché du travail en 2021 : l'emploi s'est très fortement redressé », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2022.

► 1. Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi au quatrième trimestre 2022

en moyenne trimestrielle

	T4 2022		Évolution T4 2021/T4 2022	
	Effectif (en milliers)	Répartition (en %)	(en milliers)	(en %)
Ensemble des demandeurs d'emploi (catégories A à E)	6 132	100,0	-292	-4,5
Demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi (catégories A, B, C)	5 389	87,9	-291	-5,1
Femmes	2 799	51,9	-147	-5,0
Hommes	2 590	48,1	-145	-5,3
Moins de 25 ans	665	12,3	-30	-4,4
25-49 ans	3 228	59,9	-194	-5,7
50 ans ou plus	1 497	27,8	-67	-4,3
Inscrits depuis un an ou plus en catégories A, B, C	2 436	45,2	-376	-13,4
N'ayant exercé aucune activité (catégorie A)	3 053	56,7	-311	-9,2
Femmes	1 517	49,7	-143	-8,6
Hommes	1 536	50,3	-168	-9,9
Moins de 25 ans	399	13,1	-41	-9,4
25-49 ans	1 770	58,0	-186	-9,5
50 ans ou plus	884	29,0	-83	-8,6
Ayant exercé une activité (catégories B et C)	2 337	43,4	19	0,8
Activité de 78 heures ou moins (catégorie B)	812	34,7	67	9,0
Activité de plus de 78 heures (catégorie C)	1 525	65,3	-48	-3,0
Femmes	1 282	54,9	-4	-0,3
Hommes	1 055	45,1	23	2,3
Moins de 25 ans	267	11,4	11	4,3
25-49 ans	1 458	62,4	-8	-0,6
50 ans ou plus	613	26,2	16	2,7
Demandeurs d'emploi non tenus de rechercher un emploi (catégories D et E)	743	12,1	-1	-0,1
Sans emploi, dont stages, maladies, etc. (catégorie D)	361	48,6	-4	-1,1
En emploi, dont créateurs d'entreprise, contrats aidés (catégorie E)	381	51,3	3	0,8

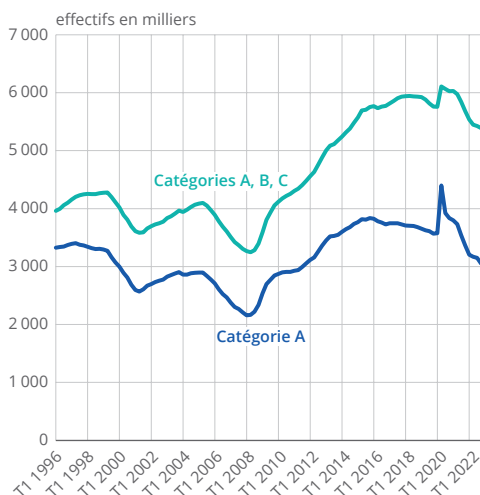
Note : données corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables (CVS-CJO). Les évolutions et répartitions du nombre de demandeurs d'emploi sont calculées à partir d'effectifs arrondis à la centaine.

Lecture : en moyenne au 4^e trimestre 2022, 5 389 000 personnes sont inscrites à Pôle emploi en catégories A, B, C, soit 87,9 % de l'ensemble des inscrits. Ce nombre est en baisse par rapport au 4^e trimestre 2021 (-291 000, soit -5,1 %).

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 2022



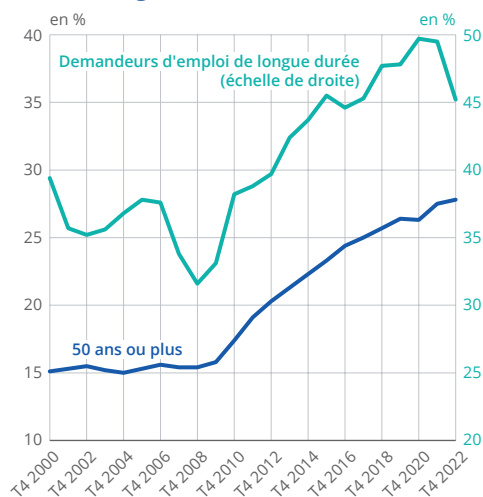
Note : données corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables (CVS-CJO).

Lecture : en moyenne au 4^e trimestre 2022, 3 053 000 personnes sont inscrites à Pôle emploi en catégorie 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 2022



Note : données corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables (CVS-CJO).

Lecture : en moyenne au 4^e trimestre 2022, 27,8 % 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, parmi les personnes inscrites fin septembre 2021 à Pôle emploi en **catégories A, B, C, D et E**, 65 % avaient un droit ouvert à une allocation chômage (personnes **indemnissables**) et 46 % 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 2021, 87 % 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** indemnissables avait augmenté entre janvier 2017 et début 2020, avant d'atteindre un premier pic à 69 % en mai 2020 (+3,9 points) et un second au même niveau en juin 2021, sous l'effet des restrictions sanitaires sur l'activité économique et de la prolongation des droits ► **figure 2**. Elle s'est ensuite repliée à partir de juillet 2021 avec la reprise d'activité et de la fin de la prolongation de droits, pour retrouver en septembre son niveau de 2017.

Le montant de l'ARE est calculé en fonction du nombre de jours effectivement indemnisés dans le mois et du **salaire journalier de référence (SJR)**, qui dépend lui-même des salaires antérieurs perçus. En considérant les montants nets de cotisations, le **taux de**

remplacement journalier pour les personnes indemnissables du régime général, qui rapporte l'allocation journalière au SJR, est compris entre 63 % et 94 % (entre 57 % et 75 % en montants bruts). Il est d'autant plus élevé que le SJR est faible. En septembre 2021, 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 brut maximal de 256,96 euros par jour, soit 6 873 euros nets par mois. Le montant moyen net perçu est plus élevé pour les hommes (1 130 euros) que pour les femmes (890 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 1 130 euros pour les 50 ans ou plus.

En septembre 2021, 54 % des personnes indemnissables par l'assurance chômage sur l'ensemble du mois ont reçu des revenus au titre d'une activité exercée tout en restant inscrites à Pôle emploi (**activité réduite des allocataires**) ► **figure 4**. Un peu moins de 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 1 470 euros, dont 750 euros au titre de leur allocation chômage et 720 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 (1 640 euros nets en moyenne). Les personnes indemnisées sans activité réduite ont reçu, en moyenne, 1 150 euros nets d'allocation. ●

► 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, salaire journalier de référence (SJR), taux de remplacement journalier, activité réduite des allocataires, déciles, quartiles, médiane, allocation de sécurisation professionnelle (ASP) : voir *Glossaire*.

► Pour en savoir plus

« Indemnisation des demandeurs d'emploi en 2021. Forte hausse du nombre d'indemnissables jusqu'en juin avant un net reflux à l'été », *Dares Résultats* n° 58, novembre 2022.

► 1. Situation vis-à-vis de l'indemnisation des personnes inscrites à Pôle emploi fin septembre 2021

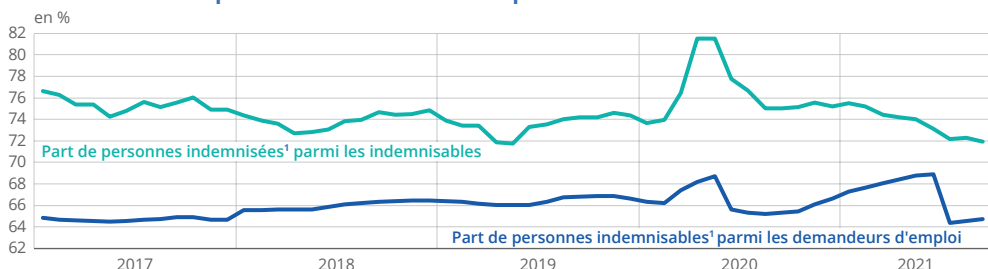
	Catégories A, B, C				Catégories A, B, C, D, E				
	Effectif (en milliers)	Part (en %)	Effectif (en milliers)	Part (en %)	Répartition par âge (en %)			Répartition par sexe (en %)	
					Moins de 25 ans	25-49 ans	50 ans ou plus	Femmes	Hommes
Personnes indemnisables¹	3 888	67	4 314	65	55	64	69	64	64
Par l'assurance chômage ²	3 405	58	3 753	57	53	59	55	57	57
Par l'État ou Pôle emploi ³	482	8	561	8	2	5	13	7	7
Indemnisées	2 677	46	3 035	46	37	44	51	44	45
Par l'assurance chômage	2 269	39	2 559	39	35	39	39	38	39
Par l'État ou Pôle emploi ³	408	7	476	7	2	5	12	6	6
Non indemnisées	1 211	21	1 279	19	18	20	18	20	19
Personnes non indemnisables	1 954	33	2 292	35	45	36	31	36	36
Ensemble	5 842	100	6 606	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). **3** Principalement allocataires de l'ASS et demandeurs d'emploi pris en charge par Pôle emploi au titre d'une convention de gestion ou d'une formation.

Champ : France entière, personnes inscrites au 30 septembre 2021.

Source : Pôle emploi, fichier historique statistique (échantillon au 1/10^e) ; segment D3 2021 ; données brutes.

► 2. Part des personnes indemnisées parmi les indemnisables, et des personnes indemnisables parmi les demandeurs d'emploi entre 2017 et 2021



1 En fin de mois. **Champ** : France entière, personnes inscrites à Pôle emploi en catégories A, B, C, D, E ; données corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables (CVS-CJO).

Source : Pôle emploi, fichier historique statistique (échantillon au 1/10^e) ; segment D3 2021.

► 3. Montant mensuel net d'allocation d'assurance chômage¹ en septembre 2021

	en euros					
	Moyenne	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	Médiane	3 ^e quartile	9 ^e décile
Moins de 25 ans	730	250	490	780	960	1 060
25-49 ans	1 000	270	650	965	1 190	1 590
50 ans ou plus	1 130	240	560	970	1 330	2 030
Femmes	890	210	500	890	1 090	1 500
Hommes	1 130	350	740	1 010	1 290	1 810
Ensemble	1 000	260	600	945	1 180	1 615

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 2021 et continuellement indemnisables ; hors valeurs aberrantes (1 % des observations).

Source : Pôle emploi, fichier historique statistique (échantillon au 1/10^e) ; segment D3 2021.

► 4. Montant de l'allocation chômage versée et revenus d'activité des personnes indemnisables tout le mois par l'Assurance chômage selon l'exercice ou non d'une activité réduite en septembre 2021

	Répartition (en %)	Montants moyens nets perçus (en euros par mois)		
		Salaires (1)	Allocation (2)	Revenu total (3) = (1) + (2)
Personnes avec des revenus d'activité	54	1 220	340	1 560
Personnes indemnisées	25	720	750	1 470
Personnes non indemnisées	29	1 640	0	1 640
Personnes sans revenus d'activité	46	0	1 100	1 100
Personnes indemnisées	44	0	1 150	1 150
Personnes non indemnisées	2	0	0	0
Ensemble	100	660	690	1 350

Note : données brutes. **Champ** : France hors Mayotte, personnes inscrites en catégories A, B, C, D, E continuellement indemnisables par l'Assurance chômage en septembre 2021 ; hors valeurs aberrantes (1 % des observations).

Source : Pôle emploi, fichier historique statistique (échantillon au 1/10^e) ; segment D3 2021.

2.5 Chômage dans les régions

En moyenne en 2022, le **taux de chômage (au sens du BIT)** en France hors Mayotte s'établit à 7,3 % 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 5,8 % à 7,1 % ► **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 8,2 % à 8,8 %. En Occitanie, la situation est très contrastée entre les zones d'emploi : le taux de chômage varie de 4,4 % dans la zone d'emploi de Mende à 13,9 % dans celle d'Agde-Pézenas.

Dans les régions d'outre-mer, le taux de chômage est nettement plus élevé qu'en France métropolitaine (7,1 % en moyenne) et varie de 12,5 % en Martinique à 18,6 % en Guadeloupe. Des facteurs démographiques spécifiques, l'inadéquation entre emploi et formation ainsi que l'étroitesse du marché du travail sont les principaux déterminants. À Mayotte, le taux de chômage, mesuré grâce à une enquête spécifique, atteint 34 % au printemps 2022.

Quelle que soit la région, le taux de chômage est nettement plus élevé pour les 15-24 ans (17,3 % en France hors Mayotte) que pour leurs aînés. Le taux de chômage des jeunes est plus élevé

qu'en moyenne en outre-mer (de 35,0 % en Guyane à 41,9 % à La Réunion), dans les Hauts-de-France (22,7 %), dans le sud de la France (22,1 % en Occitanie, 19,5 % en Provence-Alpes-Côte d'Azur et 18,1 % en Corse) ► **figure 4**. Il est plus faible (moins de 15 %) en Bretagne, en Auvergne-Rhône-Alpes, en Île-de-France et dans les Pays de la Loire.

En 2022, en France hors Mayotte, le taux de chômage des hommes (7,5 %) est un peu plus élevé que celui des femmes (7,1 %). L'écart est semblable dans la plupart des régions, sauf à La Réunion où il est nettement plus fort (+3,6 points) et dans quatre régions où le taux de chômage des hommes est plus faible que celui des femmes : en Guyane (-3,0 points), en Guadeloupe (-2,3 points), en Corse (-0,9 point) et en Martinique (-0,5 point).

En 2022, le taux de chômage en France a baissé (-0,6 point) et la baisse concerne quasiment toutes les régions, sauf la Guadeloupe et La Réunion. La baisse est globalement d'ampleur homogène entre les différentes régions (-0,6 à -0,7 point), à peine moindre en Martinique, Centre-Val de Loire et Bourgogne-Franche-Comté (-0,3 à -0,4 point).

Cette baisse en 2022 prolonge ainsi la tendance amorcée en 2015, de -3,0 points en cumulé au niveau national hors Mayotte. Entre 2015 et 2022 le taux de chômage a baissé dans toutes les régions ► **figure 5**. Sur cette période, la baisse a été plus marquée en outre-mer (entre -5,0 et -8,9 points), en Corse (-4,3 points) et dans les Hauts-de-France (-3,8 points). En Île-de-France (-2,0 points), le taux de chômage, plus faible que la moyenne nationale, a moins diminué. ●

► Définitions

Taux de chômage au sens du Bureau international du travail (BIT), zone d'emploi, taux de chômage localisés :
voir *Glossaire et Sources et méthodes*.

► Pour en savoir plus

- « Au quatrième trimestre 2022, l'emploi salarié augmente dans deux tiers des régions et il est quasi stable dans les autres », *Informations Rapides* n° 92, Insee, avril 2023.
- « Une photographie du marché du travail en 2022 - L'emploi des jeunes continue d'augmenter fortement, le chômage recule de nouveau », *Insee Première* n° 1941, mars 2023.

► 1. Taux de chômage en 2022

en %

	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus	Femmes	Hommes	Ensemble	Évolution 2022/2021
Auvergne-Rhône-Alpes	14,2	5,7	4,4	6,2	6,3	6,3	-0,6
Bourgogne-Franche-Comté	15,5	5,6	4,3	6,1	6,5	6,3	-0,4
Bretagne	14,0	5,2	4,1	5,6	6,0	5,8	-0,6
Centre-Val de Loire	17,2	6,0	4,6	6,6	7,0	6,8	-0,3
Corse	18,1	5,6	4,2	6,6	5,7	6,1	-0,7
Grand Est	17,1	6,3	5,1	6,9	7,3	7,1	-0,6
Hauts-de-France	22,7	7,5	5,9	8,6	9,1	8,8	-0,6
Île-de-France	14,4	6,3	5,6	6,7	7,1	6,9	-0,6
Normandie	17,4	6,0	4,5	6,6	7,1	6,9	-0,6
Nouvelle-Aquitaine	16,4	5,9	4,4	6,4	6,6	6,5	-0,6
Occitanie	22,1	7,8	5,9	8,5	8,9	8,7	-0,6
Pays de la Loire	14,4	5,1	4,0	5,8	6,0	5,9	-0,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	19,5	7,6	5,7	8,0	8,3	8,2	-0,7
Guadeloupe	37,8	19,9	13,3	19,7	17,4	18,6	1,4
Martinique	38,7	13,7	7,1	12,7	12,2	12,5	-0,4
Guyane	35,0	11,8	8,6	14,6	11,6	13,1	-1,4
La Réunion	41,9	16,2	13,5	16,2	19,8	18,1	0,1
France métropolitaine	16,9	6,4	5,0	6,9	7,3	7,1	-0,6
France hors Mayotte	17,3	6,6	5,2	7,1	7,5	7,3	-0,6

Lecture : en 2022, le taux de chômage en Auvergne-Rhône-Alpes est de 6,3 %, soit 0,6 point de moins qu'en 2021.

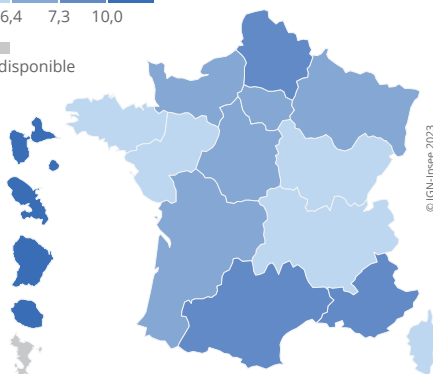
Champ : France hors Mayotte. **Source :** Insee, taux de chômage localisés.

► 2. Taux de chômage par région en 2022

en %



non disponible



© IGN-Insee 2023

Champ : France hors Mayotte.

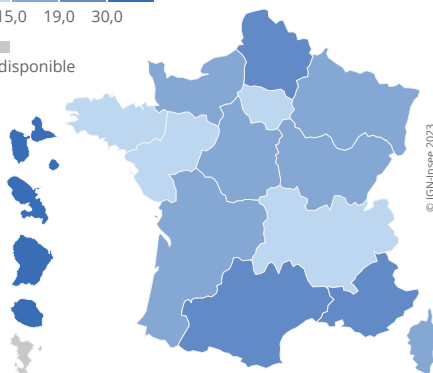
Source : Insee, taux de chômage localisés.

► 4. Taux de chômage des 15-24 ans par région en 2022

en %



non disponible



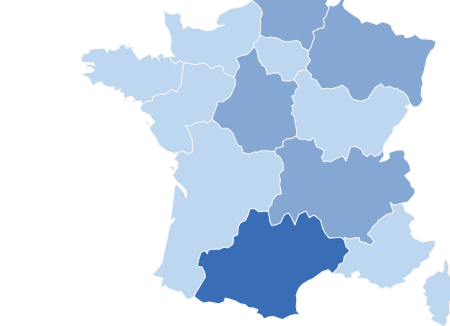
© IGN-Insee 2023

Champ : France hors Mayotte.

Source : Insee, taux de chômage localisés.

► 3. Dispersion des taux de chômage des zones d'emploi par région en 2022

en points de %



© IGN-Insee 2023

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

Champ : France métropolitaine.

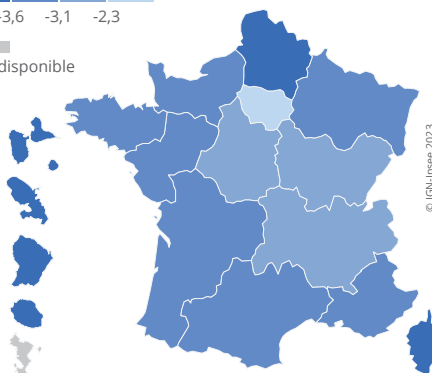
Source : Insee, taux de chômage localisés.

► 5. Évolution du taux de chômage entre 2015 et 2022 par région

en %



non disponible



© IGN-Insee 2023

Champ : France hors Mayotte.

Source : Insee, taux de chômage localisés.

Fiches

Activité, inactivité



3.1 Évolution de la population active

En moyenne en 2022, selon l'enquête Emploi, la **population active au sens du Bureau international du travail (BIT)** est de 30,6 millions de personnes en France hors Mayotte

► **figure 1.** Le **taux d'activité** des 15-64 ans est de 73,6 %, son plus haut niveau depuis que l'Insee le mesure au sens du BIT (1975). Il a progressé de 0,5 point, après +1,1 point en 2021.

Le taux d'activité des jeunes de moins de 25 ans atteint 42,2 % en 2022, soit 2,3 points de plus qu'en 2021 et son plus haut niveau depuis 1990, grâce à une forte hausse de l'emploi, notamment dans l'apprentissage. Le taux d'activité des jeunes avait diminué de 1975 à la fin des années 1990, en raison de l'allongement de la durée des études, puis avait légèrement augmenté jusqu'à la crise économique de 2008-2009. Il avait nettement baissé en 2020, la crise sanitaire ayant particulièrement affecté l'emploi des jeunes *via* un net recul des embauches et le non-renouvellement des contrats à durée limitée (CDD ou intérim) mais a rebondi dès 2021.

En 2022, le taux d'activité des seniors a continué de progresser : il atteint 69,7 % pour les 50-64 ans, soit 0,4 point de plus qu'en 2021 et 16,1 points de plus qu'en 2000. Le taux d'activité

évolue fortement à ces âges : il atteint 80,5 % des 55-59 ans contre 38,9 % des 60-64 ans. Il a cependant plus que triplé depuis 2000 dans cette tranche d'âge (11,6 % des 60-64 ans en 2000).

En 2022, parmi les 15-64 ans, le taux d'activité des hommes (76,6 %) est supérieur de 5,9 points à celui des femmes (70,7 %) ► **figure 2.** Cet écart est globalement stable depuis 6 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 a progressé de 0,2 point en 2022, atteignant 88,3 %. À ces âges intermédiaires, le taux d'activité des hommes s'est érodé de 4,2 points depuis 1975, passant de 96,9 % à 92,7 % en 2022. Celui des femmes a en revanche fortement progressé : +23,5 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 2022, 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 53,4 %, contre 92,0 % des hommes du même âge et dans la même situation familiale ► **figure 3.** ●

► 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 2022 et en séries longues », *Insee Résultats*, juin 2023.
- « Une photographie du marché du travail en 2022 », *Insee Première* n° 1941, mars 2023.

► 1. Population active et taux d'activité selon les caractéristiques des personnes

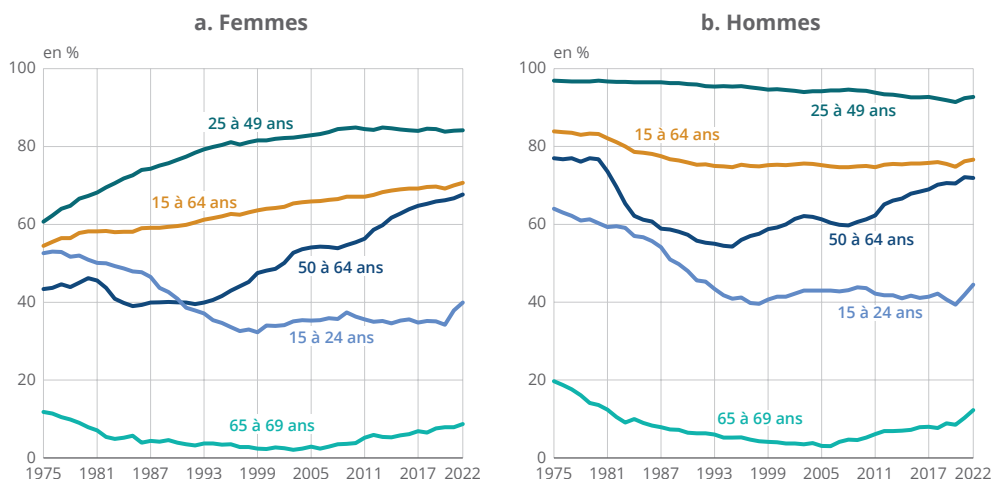
	2000	2019	2020	2021	2022
Population active de 15 ans ou plus (en milliers)	27 058	29 963	29 735	30 264	30 575
Femmes	12 591	14 673	14 576	14 778	14 933
Hommes	14 468	15 290	15 159	15 485	15 643
Taux d'activité des 15 à 64 ans (en %)	69,6	72,5	71,9	73,0	73,6
Femmes	64,0	69,7	69,2	70,0	70,7
Hommes	75,3	75,5	74,8	76,2	76,6
Taux d'activité par âge (en %)					
15-24 ans	37,7	38,0	36,8	39,9	42,2
25-49 ans	88,0	88,1	87,5	88,1	88,3
50-64 ans, dont :	53,6	68,2	68,3	69,3	69,7
55-59 ans	53,9	78,5	78,7	80,0	80,5
60-64 ans	11,6	37,2	37,2	38,2	38,9
65-69 ans	3,1	8,2	8,2	9,1	10,4

Lecture : en 2022, le taux d'activité des personnes de 15 à 64 ans est de 73,6 %.

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

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

► 2. Taux d'activité selon le sexe et l'âge de 1975 à 2022



Lecture : entre 1975 et 2022, le taux d'activité des femmes de 15 à 64 ans est passé de 54,5 % à 70,7 %.

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 2022

en %

	Femmes	Hommes	Ensemble
Taux d'activité des 25 à 49 ans	84,2	92,7	88,3
Sans enfant	88,2	89,2	88,8
Un enfant, dont :	86,5	95,5	90,3
un de moins de 3 ans	82,1	95,6	88,8
Deux enfants, dont :	86,7	96,7	91,0
au moins un de moins de 3 ans	76,9	95,7	86,0
Trois enfants ou plus, dont :	67,0	94,0	77,8
au moins un de moins de 3 ans	53,4	92,0	70,3

Note : il s'agit ici des enfants de la personne, vivant dans le logement.

Lecture : en 2022, 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 2022.

3.2 Transitions sur le marché du travail

En 2022, parmi les personnes âgées de 15 à 64 ans en **emploi au sens du Bureau international du travail (BIT)** à un instant donné, 95,9 % le sont encore trois mois après, 1,8 % se retrouvent au **chômage** et 2,3 % deviennent **inactives** ► **figure 1**. Parmi les personnes occupant un **emploi à durée limitée**, 78,1 % sont encore dans cette situation trois mois après, 7,1 % occupent un emploi à durée indéterminée et 7,4 % deviennent chômeuses. Un peu moins de la moitié (48,9 %) des personnes qui sont au chômage à un instant donné le sont encore trois mois plus tard ; 27,5 % sont en emploi, pour près des deux tiers sur un emploi à durée limitée, et 23,6 % deviennent inactives, dont 15,1 % dans le **halo autour du chômage**.

Dans 88,8 % 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 à un instant donné, 21,1 % se retrouvent au chômage trois mois après (contre 2,7 % des autres personnes inactives) et 14,2 % sont en emploi (contre 3,7 %).

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 : 4,7 % pour les 15-24 ans, contre 1,7 % pour les 25-49 ans et 1,0 % pour les 50-64 ans. Cependant, les jeunes chômeurs accèdent aussi plus souvent que leurs aînés à l'emploi : 30,6 % des 15-24 ans au chômage à un instant donné sont en emploi trois mois plus tard, contre 28,8 % des 25-49 ans et 21,3 % 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, 41,6 % des personnes au chômage à un instant donné en 2021 sont en emploi un an plus tard, autant se retrouvant avec un emploi à durée indéterminée qu'avec un emploi à durée limitée. Cependant, 35,8 % des chômeurs en 2021 sont encore dans cette situation un an plus tard et 22,6 % deviennent inactives. Parmi les personnes inactives en 2021, 11,7 % sont en emploi un an après et 5,9 % au chômage. Parmi elles, les transitions sont là aussi plus nombreuses pour les personnes relevant du halo autour du chômage : 28,2 % occupent un emploi un an après et 18,6 % sont au chômage. Parmi les personnes de 15 à 64 ans en emploi à un instant donné en 2021, 93,1 % y sont aussi un an plus tard. Cette part n'est que de 81,3 % pour les personnes initialement en emploi à durée limitée, qui connaissent plus de transitions en dehors de l'emploi : un an plus tard, 8,8 % d'entre elles sont au chômage et 9,9 % sont inactives. ●

► Définitions

Les **transitions** trimestrielles (respectivement annuelles) comparent la situation entre deux semaines données distantes de trois mois (respectivement d'un an) ; elles ne mesurent pas certaines entrées-sorties courtes entre ces semaines.

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

- « Davantage de salariés ont quitté leur entreprise en 2022 qu'avant la crise sanitaire », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2023.
- « Une photographie du marché du travail en 2022 », *Insee Première* n° 1941, mars 2023.
- « Les salariés en contrat court : des allers-retours plus fréquents entre emploi, chômage et inactivité », *Insee Première* n° 1736, février 2019.

► 1. Transitions trimestrielles entre l'emploi, le chômage et l'inactivité en 2022

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 :	95,9			1,8	2,3			100,0
<i>emploi à durée limitée</i>	85,2	78,1	7,1	7,4	7,5	3,1	4,4	100,0
<i>emploi à durée indéterminée</i>	97,6	0,6	97,1	0,9	1,5	0,5	1,0	100,0
Chômage	27,5	16,7	10,8	48,9	23,6	15,1	8,6	100,0
Inactivité, dont :	5,5			5,7	88,8			100,0
<i>halo autour du chômage</i>	14,2	8,4	5,7	21,1	64,7	42,5	22,1	100,0
<i>inactivité hors halo</i>	3,7	2,4	1,3	2,7	93,5	5,2	88,3	100,0

Note : les emplois à durée limitée regroupent ici les contrats à durée déterminée (CDD), les missions d'interim, les contrats d'apprentissage (hors CDI) et les contrats de professionnalisation (hors CDI).

Lecture : en moyenne du 4^e trimestre 2021 au 3^e trimestre 2022, 27,5 % des personnes au chômage à 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 2021 et 2022.

► 2. Transitions trimestrielles entre l'emploi et le chômage selon le sexe et l'âge en 2022

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	1,7	46,0	28,0
Hommes	1,8	51,5	27,1
15-24 ans	4,7	39,8	30,6
25-49 ans	1,7	50,2	28,8
50-64 ans	1,0	56,3	21,3
Ensemble	1,8	48,9	27,5

Lecture : en moyenne du 4^e trimestre 2021 au 3^e trimestre 2022, 46,0 % des femmes au chômage à 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 2021 et 2022.

► 3. Transitions annuelles entre l'emploi, le chômage et l'inactivité en 2021-2022

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 :	93,1			2,5	4,5			100,0
<i>emploi à durée limitée</i>	81,3	58,5	22,8	8,8	9,9	4,0	5,9	100,0
<i>emploi à durée indéterminée</i>	94,9	1,8	93,0	1,5	3,6	1,1	2,5	100,0
Chômage	41,6	21,0	20,6	35,8	22,6	12,6	10,0	100,0
Inactivité dont :	11,7			5,9	82,4			100,0
<i>halo autour du chômage</i>	28,2	14,9	13,3	18,6	53,2	28,7	24,5	100,0
<i>inactivité hors halo</i>	8,6	5,4	3,2	3,5	87,9	5,5	82,4	100,0

Note : les emplois à durée limitée regroupent ici les contrats à durée déterminée (CDD), les missions d'interim, les contrats d'apprentissage (hors CDI) et les contrats de professionnalisation (hors CDI).

Lecture : en moyenne du 1^{er} trimestre 2021 au 4^e trimestre 2021, 2,5 % des personnes en emploi à 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 2021 et 2022.

3.3 Halo autour du chômage et sous-emploi

En moyenne en 2022, 1,9 million de personnes appartiennent au **halo autour du chômage** ► **figure 1a**. Ces personnes sont **inactives au sens du Bureau international du travail (BIT)**. Elles ne sont pas considérées comme étant au **chômage au sens du BIT**, même si leur situation en est proche. Le halo autour du chômage se compose en effet de personnes sans emploi qui, soit ont recherché un emploi, mais ne sont pas disponibles pour travailler (composante 1 ; 476 000 personnes en 2022) ; soit souhaitent un emploi et sont disponibles pour travailler mais n'ont pas recherché d'emploi (composante 2 ; 722 000 personnes) ; soit souhaitent un emploi mais n'ont pas recherché d'emploi et ne sont pas disponibles pour travailler (composante 3 ; 661 000 personnes).

En moyenne en 2022, 4,4 % des personnes âgées de 15 à 64 ans appartiennent au halo autour du chômage ► **figure 1b**. En baisse de 0,7 point en 2021 et de 0,2 point en 2022, cette part a retrouvé 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 que la moyenne de la population ► **figure 2**. Le halo est toutefois nettement plus féminin (56,5 % de femmes pour le halo, contre 47,7 % des chômeurs) et moins diplômé (32,1 % ont au plus le brevet, contre 23,9 % des chômeurs).

En 2022, 1,3 million de personnes sont en situation de **sous-emploi**, soit 4,6 % des personnes en emploi ► **figure 3**. Le sous-emploi inclut des personnes à temps partiel, souhaitant travailler davantage, disponibles pour le faire et recherchant un emploi (composante 1) ou n'en recherchant pas (composante 2), mais aussi des personnes se déclarant au chômage partiel ou technique (composante 3). En 2020, sous l'effet de la crise sanitaire, le chômage partiel ou technique a bondi et la part du sous-emploi dans l'emploi a atteint un niveau inédit (9,5 %). Après une première baisse en 2021, le chômage partiel ou technique retrouve son niveau d'avant-crise en 2022. En outre, la part de personnes à temps partiel souhaitant travailler davantage continue de baisser, dans le sillage de la proportion de salariés à temps partiel, si bien que la part du sous-emploi s'établit en dessous de son niveau d'avant-crise, de 1,2 point, à son plus bas niveau depuis 1992. Le sous-emploi concerne beaucoup plus les femmes que les hommes (6,5 % contre 2,8 %, en 2022). Il est par ailleurs plus fréquent parmi les personnes moins diplômées ou occupant un emploi peu qualifié. ●

► Définitions

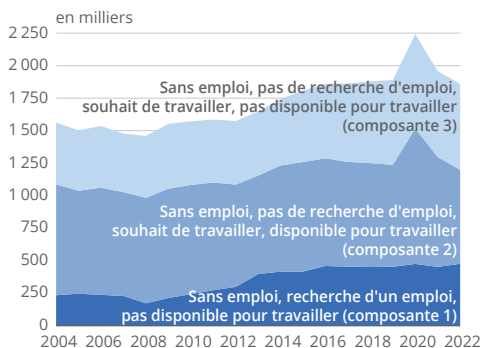
Halo autour du chômage, inactivité au sens du Bureau international du travail (BIT), chômage au sens du Bureau international du travail (BIT), sous-emploi : voir *Glossaire*.

► Pour en savoir plus

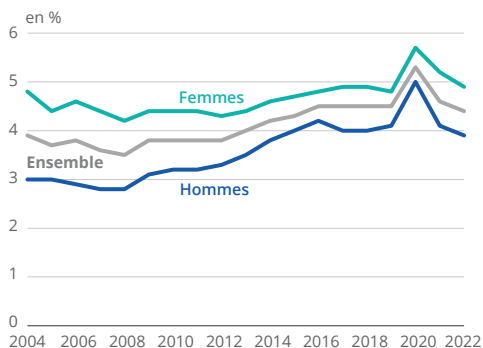
- « Activité, emploi et chômage en 2022 et en séries longues », *Insee Résultats*, juin 2023.
- « Une photographie du marché du travail en 2022 – L'emploi des jeunes continue d'augmenter fortement, le chômage recule de nouveau », *Insee Première* n° 1941, mars 2023.

► 1. Personnes appartenant au halo autour du chômage de 2004 à 2022

a. Nombre de personnes par composante



b. Part parmi les 15-64 ans



Lecture : en 2022, 1 859 000 personnes appartiennent au halo autour du chômage. Sur le champ des 15-64 ans, 4,4 % des personnes appartiennent au halo autour du chômage.

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 2022, séries longues sur le marché du travail.

► 2. Caractéristiques des personnes de 15 à 64 ans selon leur statut d'activité en 2022

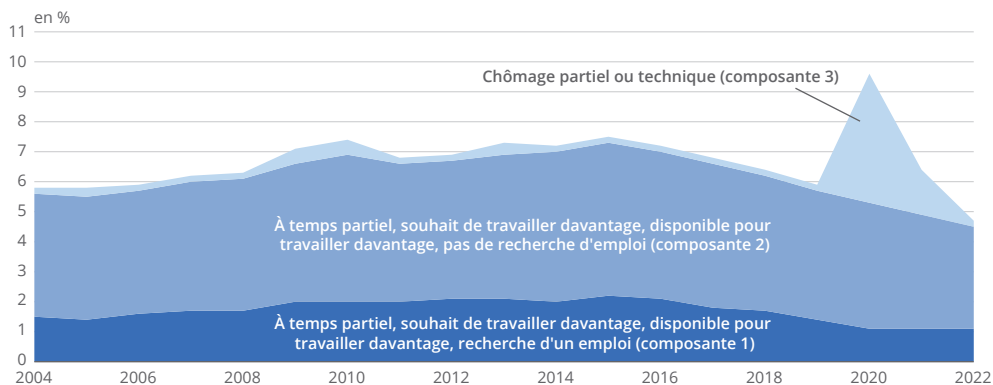
	Emploi	dont sous-emploi	Chômage	Inactivité	dont halo autour du chômage	Ensemble
Femmes	49,1	69,5	47,7	56,6	56,5	51,0
Hommes	50,9	30,5	52,3	43,4	43,5	49,0
15-24 ans	9,8	19,9	25,9	42,0	27,4	19,2
25-49 ans	59,5	53,5	52,5	21,7	51,0	49,1
50-64 ans, dont :	30,7	29,6	21,6	36,3	21,6	31,7
55-64 ans	17,4	17,2	13,2	31,3	13,6	20,8
Bac+2 ou plus	45,7	29,7	28,7	15,3	22,2	36,8
Baccalauréat ou équivalent	21,4	26,1	25,5	22,6	25,6	21,9
CAP, BEP ou équivalent	20,4	21,9	21,5	17,7	19,8	19,7
Aucun diplôme, brevet des collèges	12,1	22,2	23,9	44,3	32,1	21,2
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Effectifs (en milliers)	27 816	1 274	2 214	10 790	1 802	40 820

Lecture : en 2022, 49,1 % 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 2022.

► 3. Part de personnes en situation de sous-emploi parmi les personnes en emploi de 2004 à 2022



Lecture : en 2022, 4,6 % 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 2022, séries longues sur le marché du travail.

3.4 Situations contraintes sur le marché du travail

En 2022, en France hors Mayotte, 2,2 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 : 1,8 million de personnes forment le **halo autour du chômage** et 1,3 million sont en situation de **sous-emploi**. Chômage, halo et sous-emploi constituent différentes formes de contraintes 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, 5,3 millions de personnes de 15 à 64 ans sont **contraintes dans leur offre de travail** en moyenne sur l'année 2022. 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 16,6 % en 2022, en baisse de 2,4 points en un an. Il se situe 2,3 points au-dessous de son niveau d'avant-crise sanitaire (2019) et à son plus bas depuis que l'Insee le mesure (2003). Au deuxième trimestre 2020, le chômage partiel (une des composantes du sous-emploi) avait bondi à 8,9 % 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 28,7 % ► **figure 2**. Le chômage partiel s'est replié dès le trimestre suivant (-7,7 points) et a retrouvé un niveau faible, bien que légèrement supérieur à celui d'avant-crise, à partir du troisième trimestre 2021 à 0,4 %. La part des personnes dans le halo autour du chômage a aussi nettement

augmenté en 2020, avant de se replier en 2021. Puis, en 2022 comme en 2021, chacune de ses composantes a contribué à la baisse d'ensemble du taux de contrainte.

En moyenne sur l'année 2022, le taux de contrainte est plus élevé pour les titulaires du brevet des collèges ou les non-diplômés (31,1 %) que pour les titulaires d'un CAP ou BEP (17,1 %) ou du bac ou d'un brevet professionnel (19,5 %) ► **figure 3**. Il est le plus faible pour les diplômés du supérieur : 10,5 % pour les titulaires d'un diplôme de niveau bac+2 et 10,1 % pour les titulaires d'un diplôme supérieur à bac+2. Le taux de contrainte est plus élevé pour les femmes (18,8 %) que pour les hommes (14,5 %), notamment car elles sont plus souvent en situation de sous-emploi. L'écart est plus important parmi les non-diplômés ou titulaires du brevet (36,5 % des femmes, contre 26,8 % des hommes), et plus faible parmi les titulaires d'un diplôme de niveau bac+2 (11,3 % des femmes, contre 9,6 % des hommes). Le taux de contrainte est aussi plus élevé pour les personnes ayant terminé leurs études depuis moins de 5 ans (25,1 %) que pour celles ayant terminé leurs études depuis au moins 5 ans (14,3 %). Cet écart est particulièrement important parmi les non-diplômés ou titulaires du brevet : 59,6 % d'entre eux ayant terminé leurs études depuis moins de 5 ans sont contraints dans leur offre, contre 27,7 % de leurs aînés. À l'opposé, l'écart est plus faible parmi les diplômés du supérieur : 12,6 % 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 8,8 % de leurs aînés. ●

► 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 2022 », *Insee Première* n° 1941, mars 2023.

► 1. Contrainte dans l'offre de travail par composante, en moyenne annuelle

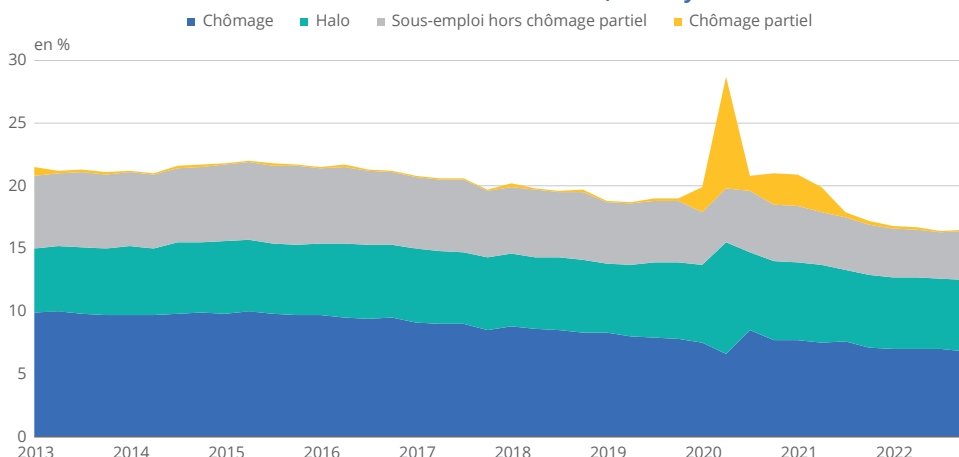
	2019		2020		2021		2022	
	Effectifs (en millions)	Part de la population active élargie (en %)	Effectifs (en millions)	Part de la population active élargie (en %)	Effectifs (en millions)	Part de la population active élargie (en %)	Effectifs (en millions)	Part de la population active élargie (en %)
Chômage (1)	2,5	8,0	2,4	7,6	2,4	7,5	2,2	7,0
Halo (2)	1,8	5,8	2,2	6,9	1,9	6,0	1,8	5,7
Sans emploi contraint (1) + (2)	4,3	13,8	4,6	14,5	4,3	13,4	4,0	12,6
Sous-emploi (3)	1,6	5,0	2,6	8,2	1,8	5,5	1,3	4,0
Offre de travail contrainte (1) + (2) + (3)	5,9	18,9	7,1	22,6	6,0	19,0	5,3	16,6
Population active élargie	31,4	100,0	31,5	100,0	31,7	100,0	31,8	100,0

Lecture : en 2022, en moyenne sur l'année, 5,3 millions de personnes sont contraintes dans leur offre de travail, soit 16,6 % 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, enquête Emploi 2022, séries longues sur le marché du travail.

► 2. Contrainte dans l'offre de travail entre 2013 et 2022, en moyenne trimestrielle



Note : données CVS.

Lecture : en moyenne au 4^e trimestre 2022, 16,5 % de la population active élargie est contrainte dans son offre de travail, dont 6,8 % 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, enquête Emploi 2022, séries longues sur le marché du travail.

► 3. Contrainte dans l'offre de travail selon le diplôme, le sexe et l'ancienneté de la fin des études, en moyenne annuelle en 2022

	Femmes	Hommes	en %		Ensemble
			Moins de 5 ans après la fin des études	Au moins 5 ans après la fin des études	
Supérieur à bac+2	11,2	8,8	12,6	8,8	10,1
Bac+2	11,3	9,6	19,6	9,3	10,5
Baccalauréat	22,6	16,4	33,4	14,9	19,5
CAP, BEP ou équivalent	21,9	13,6	34,4	16,0	17,1
Aucun diplôme, brevet des collèges	36,5	26,8	59,6	27,7	31,1
Ensemble	18,8	14,5	25,1	14,3	16,6

Lecture : en 2022, en moyenne sur l'année, 10,1 % 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 2022.

Fiches

Temps et conditions de travail



4.1 Durée et organisation du temps de travail

En 2022, la **durée habituelle hebdomadaire** du travail des salariés à temps complet est de 38,9 heures ► **figure 1**. Alors qu'elle était stable entre 2014 et 2020, elle augmente pour la deuxième année consécutive (14 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 2022, cette **durée annuelle effective** de travail des salariés à temps complet est de 1 664 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), puis un net redressement en 2021, elle a de nouveau augmenté en 2022.

Les cadres à temps complet déclarent, en moyenne, les durées les plus longues, tant annuelle (1 806 heures effectives en 2022) qu'hebdomadaire (42,4 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 autres catégories de salariés sont nettement plus faibles (entre 1 603 et 1 634 heures). Toutes les catégories socioprofessionnelles ont à peu près retrouvé leur durée d'avant-crise.

Les femmes salariées à temps complet travaillent en moyenne 1 590 heures par an, soit moins que les hommes (1 724 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 (104 heures de plus en moyenne) ► **figure 3**, quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle. Pour les hommes, l'écart est nettement moindre (13 heures). Il est même inversé parmi les cadres (-53 heures) et quasi nul parmi les employés (-1 heure).

En 2022, les indépendants déclarent travailler en moyenne 1 971 heures effectives. Malgré une hausse en 2021 et 2022, cette durée reste en-dessous de celle d'avant crise (-132 heures par rapport à 2019, soit -7 %).

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 : 37 % des salariés travaillent le samedi au moins une fois sur une période d'observation de quatre semaines ► **figure 4**. Suivent le travail le soir (27 %) et le dimanche (21 %). 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. La pratique du télétravail, à laquelle la crise sanitaire a donné un essor significatif, est en léger recul par rapport à 2021. Elle concerne sur une période d'observation de quatre semaines, 21 % des salariés (contre 23 % en 2021). En 2022, 57 % des cadres télétravaillent au moins une fois sur une période de quatre semaines, dont 52 % au moins un jour par semaine.

Les indépendants déclarent plus souvent des horaires atypiques que les salariés, ils travaillent davantage le soir et le week-end. ●

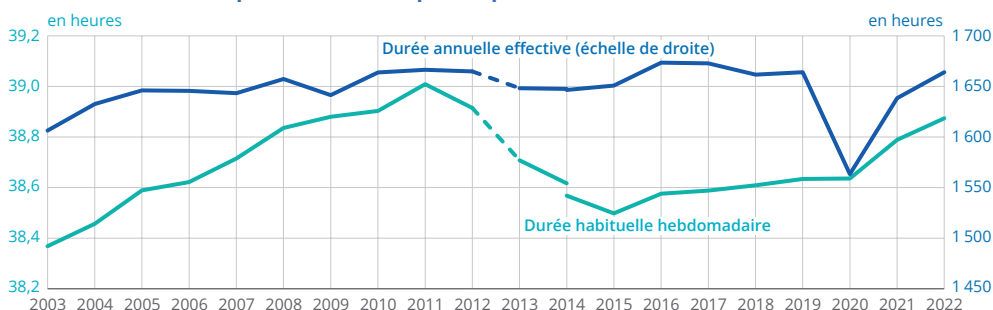
► Définitions

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 en 2021 », *Dares Résultats* n° 052, octobre 2022.

► 1. Durée du travail par salarié à temps complet de 2003 à 2022



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 2003 à 2022.

► 2. Durées travaillées en 2022

	Salariés à temps complet						Ensemble	Salariés à temps partiel	Non-salariés
	Femmes	Hommes	Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers			
Durée annuelle effective (en heures)	1 590	1 724	1 806	1 619	1 603	1 634	1 664	967	1 971
écart 2019/2022	-6	7	-4	8	3	-7	0	-14	-132
Durée habituelle hebdomadaire (en heures)	38,2	39,4	42,4	38,2	37,3	37,7	38,9	23,2	42,7
Durée moyenne d'une journée de travail (en heures)	7,8	7,9	8,4	7,8	7,7	7,6	7,9	5,8	8,0
Nombre moyen de jours travaillés dans l'année	206	219	215	210	212	217	213	171	243
écart 2019/2022	0	3	3	2	3	0	1	nd	-4

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 2022.

► 3. Durée annuelle effective du travail des salariés de 25 à 49 ans à temps complet en 2022 par catégorie socioprofessionnelle

	Femmes			Hommes		
	Vivant seules	En couple avec enfants	Ensemble ¹	Vivant seuls	En couple avec enfants	Ensemble ¹
Cadres ²	1 756	1 667	1 709	1 854	1 907	1 885
Professions intermédiaires	1 583	1 491	1 539	1 760	1 701	1 708
Employés	1 611	1 523	1 553	1 693	1 694	1 693
Ouvriers	1 708	1 487	1 530	1 683	1 659	1 671
Ensemble	1 649	1 545	1 584	1 754	1 741	1 743

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 2022.

► 4. Horaires de travail atypiques et organisation du travail en 2022

	A travaillé au moins une fois au cours des 4 semaines précédant l'enquête...					Horaires habituels alternés (2x8, 3x8, équipe, etc.)	Horaires habituels variables d'une semaine sur l'autre
	Le soir (20h-00h)	La nuit (00h-5h)	Le samedi	Le dimanche	En télétravail		
Cadres ¹	39	8	32	20	57	1	22
Professions intermédiaires	26	9	34	20	22	5	20
Employés	22	10	48	29	9	6	26
Ouvriers	22	15	30	13	0	15	18
Temps complet	28	11	37	21	23	7	21
Temps partiel	21	6	38	22	11	3	27
Ensemble des salariés	27	10	37	21	21	6	22
Ensemble des non-salariés	49	13	70	39	nd	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 2022.

4.2 Temps partiel

En 2022, 4,1 millions de salariés sont à temps partiel dans leur emploi principal en France hors Mayotte, soit 17,3 % des salariés hors apprentis. Cette proportion a modérément progressé entre 2002 et 2014 (+2,3 points) avant de se replier depuis lors (-2,9 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 78,7 % féminine. En 2022, 26,7 % des femmes et 7,5 % des hommes occupent un emploi à temps partiel ► **figure 2**. Cependant, depuis le début des années 2000, le temps partiel masculin a progressé tendanciellement, alors que celui des femmes a peu fluctué avant de baisser nettement depuis 2014.

Pour les femmes, la propension au temps partiel augmente avec le nombre d'enfants. Ainsi, en 2022, 36,0 % 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 2022, 19,1 % des salariés de 50 à 64 ans et 25,8 % 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 75,8 % de femmes, la proportion de salariés à temps partiel est de 29,9 %.

Les salariés à temps partiel sont surreprésentés dans le tertiaire : 91,2 % y travaillent contre 77,6 % des salariés à temps complet. Dans ce secteur, 19,7 % des emplois salariés sont à temps partiel, contre 5,4 % dans la construction et 5,7 % 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 2022, la **durée habituelle hebdomadaire** du travail est de 23,2 heures pour les salariés à temps partiel, soit 40,5 % 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 21,5 heures pour les hommes). Les salariés les plus jeunes sont surreprésentés parmi les temps partiels de moins de 24 heures par semaine. Parmi les salariés à temps partiel, 56,1 % des ouvriers, contre 35,8 % 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 2022, plus d'un salarié à temps partiel sur quatre l'est parce qu'il n'a pas trouvé d'emploi à temps complet (25,4 % pour les femmes et 29,1 % pour les hommes) ► **figure 4**. Cette contrainte concerne davantage les jeunes (32,3 %). 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 (28,7 %, contre 7,2 % des hommes), tandis que les hommes indiquent davantage que les femmes l'exercice d'une activité complémentaire (15,3 % contre 9,9 %) ou la poursuite d'études ou de formation (12,6 % contre 5,6 %). ●

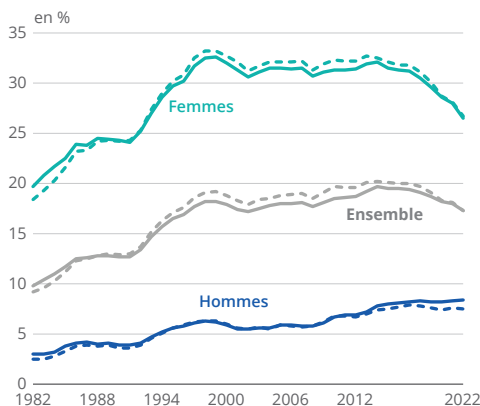
► Définition

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 2022



Lecture : hors apprentis, 17,3 % des salariés travaillent à temps partiel dans leur emploi principal en 2022.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 ans ou plus en emploi (salariés, hors apprentis pour les séries en pointillés).

Source : Insee, enquête Emploi 2022, séries longues sur le marché du travail.

► 2. Part du temps partiel selon le nombre d'enfants et l'âge du plus jeune en 2022

	en %	
	Femmes	Hommes
Sans enfant	23,2	8,5
Sans enfant à charge	28,7	9,5
Un enfant à charge	25,7	6,4
De moins de 3 ans	24,2	3,0
De 3 à 5 ans	22,6	4,8
De 6 à 17 ans	26,7	8,0
Deux enfants à charge	30,8	5,0
Le plus jeune a moins de 3 ans	36,1	5,1
Le plus jeune a de 3 à 5 ans	31,4	4,3
Le plus jeune a de 6 à 17 ans	28,9	5,3
Trois enfants ou plus à charge	36,0	6,1
Le plus jeune a moins de 3 ans	34,4	5,8
Le plus jeune a de 3 à 5 ans	43,8	6,6
Le plus jeune a de 6 à 17 ans	33,0	6,1
Ensemble	26,7	7,5

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 2022, 23,2 % 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 2022.

► 3. Profil des salariés à temps partiel en 2022

	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	26,7	78,7	50,9	16,4	24,3	26,0	33,3
Hommes	7,5	21,3	49,1	19,9	35,3	21,8	23,0
Moins de 25 ans	25,8	12,7	8,5	32,0	28,5	20,3	19,2
50-64 ans	19,1	33,3	30,1	18,0	29,7	23,2	29,1
Cadres	9,2	12,1	22,7	12,8	23,0	14,3	49,9
Professions intermédiaires	14,0	21,3	26,3	12,3	23,9	25,6	38,2
Employés	29,9	51,6	29,7	19,3	25,8	28,0	26,8
Ouvriers	12,2	15,0	21,3	19,6	36,5	23,6	20,3
Ensemble	17,3	100,0	100,0	17,1	26,7	25,1	31,1

Lecture : hors apprentis, en 2022, 26,7 % des femmes salariées sont à temps partiel ; elles représentent 78,7 % des salariés à temps partiel ; 16,4 % 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 2022.

► 4. Raisons principales du temps partiel déclarées par les salariés en 2022

	Femmes	Hommes	Moins de 25 ans	50-64 ans	Ensemble
N'a pas trouvé d'emploi à temps complet	25,4	29,1	32,3	26,3	26,2
Exerce une activité complémentaire / disposer d'un revenu d'appoint	9,9	15,3	7,1	13,8	11,1
Exerce une autre activité professionnelle	6,2	6,4	1,7	8,5	6,3
Pour disposer d'un revenu d'appoint (en plus des études, retraite, etc.)	3,7	8,9	5,4	5,3	4,8
Pour s'occuper de ses enfants ou d'un proche	28,7	7,2	1,8	9,7	24,1
Pour raison de santé ou de handicap	9,8	12,8	1,6	17,7	10,5
Pour suivre des études ou une formation	5,6	12,6	46,1	0,2	7,1
Pour avoir du temps libre	16,2	15,1	5,9	25,9	15,9
Pour une autre raison	4,4	7,8	5,2	6,4	5,1
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Lecture : hors apprentis, en 2022, 25,4 % des femmes salariées à temps partiel déclarent l'être principalement parce qu'elles 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 2022.

4.3 Pluriactivité

Fin 2020, selon les Estimations d'emploi, 2,4 millions de personnes exercent simultanément plusieurs emplois en France, soit 8,4 % de l'emploi total ► **figure 1**. Parmi ces **pluriactifs**, deux sur trois sont exclusivement **salariés**, cumulant plusieurs emplois chez des employeurs différents : ils représentent 6,4 % des salariés à titre principal. Les autres sont à la fois salariés et **non-salariés** : parmi les non-salariés à titre principal, 5,1 % exercent une activité salariée à titre secondaire ; parmi les salariés à titre principal, 2,3 % 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 11,6 % dans le **tertiaire non marchand** et 8,1 % dans le **tertiaire marchand**. Dans l'agriculture, elle est de 8,3 %, soit plus du double que dans l'industrie ou la construction (3,6 %). La part de non-salariés à titre principal exerçant une activité secondaire salariée varie de 1,7 % dans la construction à 9,8 % 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 2,0 % dans l'industrie à 3,0 % dans l'agriculture. Les femmes sont nettement majoritaires parmi les pluriactifs (62,0 %). 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 (67,7 % de femmes), presque trois pluriactifs sur quatre sont des femmes.

Parmi les pluriactifs, 1,6 million sont exclusivement salariés ; leur part est plus élevée dans le tertiaire que dans les autres secteurs. Plus spécifiquement, au sein du tertiaire marchand, le taux de pluriactivité atteint 7,0 % dans le secteur des services aux entreprises et 52,9 % 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 18,4 % dans l'action sociale (secteur où certains salariés travaillent également pour des particuliers) et 9,9 % 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 (10,0 %), la part des pluriactifs a baissé jusque fin 2018 (8,4 %) et s'est stabilisée à ce taux jusque fin 2020 ► **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 2020 : -2,7 points en neuf ans. De même, la part de non-salariés exerçant une activité secondaire salariée a baissé entre fin 2014 et fin 2020 : de 7,6 % à 5,1 %. En revanche, la proportion des salariés exerçant une activité secondaire non salariée, plus faible, a modérément augmenté : +0,9 point entre fin 2011 et fin 2020, pour atteindre 2,3 %.

► Définitions

Pluriactifs, salariés, non-salariés, tertiaire non marchand, tertiaire marchand, particuliers-employeurs, emploi principal, emploi secondaire : voir *Glossaire*.

► 1. Pluriactivité selon le secteur de l'emploi principal fin 2020

	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 salarisée (en %)
Agriculture	52	8,3	32,2	22	5,3	3,0	30	8,3
Industrie	119	3,6	33,0	116	1,7	2,0	3	2,2
Construction	68	3,6	23,8	62	1,9	2,2	6	1,7
Tertiaire marchand	1 134	8,1	57,8	1 076	6,1	2,6	58	3,7
Tertiaire non marchand	1 036	11,6	73,9	981	9,6	2,1	55	9,8
Ensemble	2 409	8,4	62,0	2 257	6,4	2,3	152	5,1

Lecture : fin 2020, 8,3 % des actifs en emploi de l'agriculture sont pluriactifs, soit 52 000 personnes. Dans ce secteur, 5,3 % des salariés à titre principal exercent exclusivement une autre activité salariée et 3,0 % 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 2020

	Emploi salarié en fin d'année (en milliers)	Salariés pluriactifs (en %)		
		Ensemble	Dans le même secteur	Dans un autre secteur
Agriculture	264	5,3	2,2	3,1
Industrie	3 153	1,7	0,2	1,5
Construction	1 519	1,9	0,5	1,4
Tertiaire marchand	12 381	6,1	4,9	1,2
Commerce	3 260	2,9	0,8	2,1
Transports et entreposage	1 406	2,2	0,4	1,8
Hébergement et restauration	997	5,0	1,2	3,8
Services mixtes	1 952	2,4	0,6	1,8
Services aux entreprises	3 548	7,0	3,8	3,2
Autres activités de services, dont :	1 218	23,2	17,7	5,5
<i>pour des particuliers-employeurs</i>	419	52,9	44,5	8,4
Tertiaire non marchand	8 377	9,6	7,0	2,6
Enseignement	1 872	9,9	3,9	6,0
Action sociale	1 992	18,4	12,2	6,2
Autre tertiaire non marchand	4 513	5,5	2,6	2,9
Ensemble emploi salarié	25 694	6,4	///	///

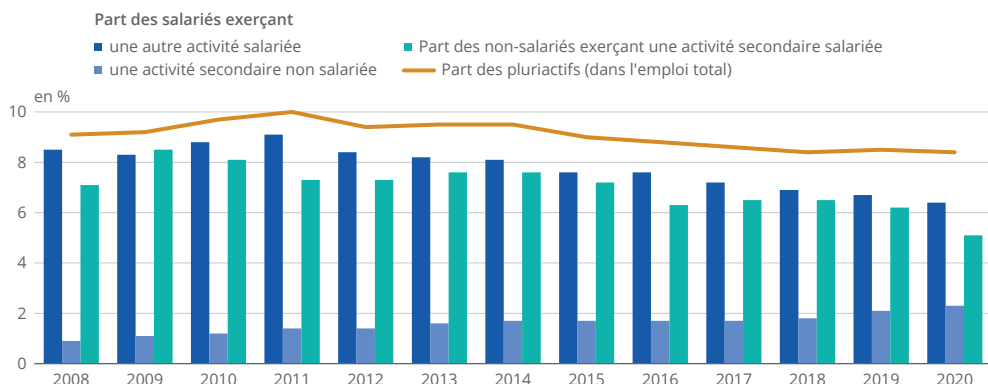
/// : absence de résultat due à la nature des choses

Lecture : fin 2020, 5,3 % des salariés de l'agriculture sont pluriactifs, 2,2 % sont salariés dans le même secteur et 3,1 % 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 2020



Lecture : fin 2020, 6,4 % des salariés à titre principal exercent une autre activité salariée et 2,3 % exercent une activité non salariée secondaire. Par ailleurs, 5,1 % des non-salariés à titre principal occupent également un poste salarié secondaire. Au total, 8,4 % 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.

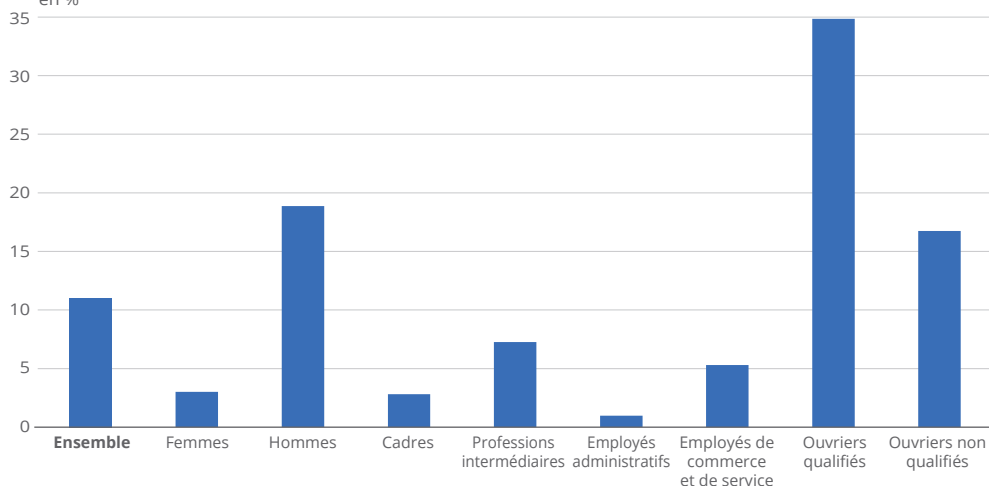
Lecture : en 2019, 35 % des salariés déclarent être soumis à au moins trois contraintes physiques.

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 2019, le régime général et le régime agricole de la Sécurité sociale ont reconnu 689 700 accidents du travail (AT) avec arrêt, soit en moyenne 21 par million d'heures de travail ► **figure 1**. Parmi ces AT, 38 660 (soit 5,6 %) ont occasionné une incapacité permanente partielle et 787 ont été mortels.

Le régime général et le régime agricole ont reconnu plus de 52 500 nouveaux cas de maladies professionnelles (MP) en 2019, dont 26 800 ont occasionné une incapacité permanente partielle. Les ouvriers sont les plus touchés par ces maladies incapacitantes (65 % des cas), surtout pour les affections liées à l'amiante et les surdités (respectivement 90 % et 92 %), qui atteignent davantage les hommes. Les femmes sont davantage concernées par les troubles musculo-squelettiques.

En 2019, 67 % des salariés disent avoir passé une visite médicale avec un médecin du travail ou de prévention au cours des deux années écoulées, mais 8 % déclarent n'en avoir jamais passé ► **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 2022, 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 74 % 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 12 %, contre 7 % pour l'ensemble de la population. Parmi les 27,8 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, 3,4 millions de personnes en emploi sont limitées par un handicap ou un problème de santé (soit 12,2 % 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 (56 % contre 45 %) et travaillent plus souvent à temps partiel (25 % 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

- « Quels sont les salariés les plus touchés par les accidents du travail en 2019 ? », *Dares Analyses* n° 53, octobre 2022.
- « Insertion professionnelle selon le handicap et le sexe », *in Revue Travail, genre et sociétés* n° 48, 2022/2.
- « Les embauches de travailleurs handicapés depuis septembre 2020 », *Éclairage in Dares Indicateurs* n° 021, mai 2022.
- Retrouvez plus de données en téléchargement sur www.insee.fr

► 1. Fréquence des accidents du travail et nombre de maladies professionnelles en 2019

	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	1 497	708	2 205
Professions intermédiaires	14	14	14	840	249	1 089
Employés	19	22	20	10 105	1 750	11 855
Ouvriers	42	36	37	12 010	22 223	34 233
15-19 ans	32	44	40	35	28	63
20-29 ans	22	29	26	1 056	746	1 802
30-59 ans	17	22	20	23 288	21 791	45 079
60 ans ou plus	16	15	15	1 525	4 059	5 584
Ensemble	18	23	21	25 904	26 624	52 528

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 2019.

► 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 2022

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	44	43	44	58	58	58	71	77	74
Taux d'emploi	39	37	38	52	52	52	66	71	68
Taux de chômage	11	13	12	9	12	11	7	7	7
Effectifs (en milliers)	1 496	1 416	2 912	3 526	3 007	6 533	20 807	20 013	40 820

Champ : France hors Mayotte, population âgée de 15 à 64 ans (15 ans ou plus pour le taux de chômage), vivant en logement ordinaire.

Source : Insee, enquête Emploi 2022.

► 4. Caractéristiques de la population handicapée en emploi en 2022

en %

	Reconnaissance administrative de handicap	Limitation par handicap ou problème de santé durable	Population totale en emploi
Effectifs (en milliers)	1 118	3 393	27 816
Femmes	53	54	49
Hommes	47	46	51
15-24 ans	4	5	10
25-39 ans	19	21	34
40-49 ans	28	27	25
50-64 ans	49	47	31
Agriculteurs, artisans, commerçants et chefs d'entreprise	6	8	8
Cadres	10	14	22
Professions intermédiaires	22	22	25
Employés	35	31	26
Ouvriers	27	25	19
Temps complet	67	75	83
Temps partiel	33	25	17

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

Source : Insee, enquête Emploi 2022.

4.6 Négociations et grèves dans les entreprises

En 2021, en France hors Mayotte, 17,8 % 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 1,2 point sur un an. Cette proportion atteint 10,3 % dans les entreprises de 10 à 49 salariés, soit 1,1 point de plus qu'en 2020.

En 2021, 82,6 % des entreprises qui ont ouvert des négociations ont conclu au moins un accord, un taux d'aboutissement en hausse de 1,4 point sur un an. Le thème salarial reste le premier thème abordé, par 10,6 % des entreprises ► **figure 2**. Les conditions de travail se hissent à la deuxième place (6,5 %), devant le temps de travail (6,0 %) et l'épargne salariale (5,8 %). La négociation sur les conditions de travail a été portée par l'encadrement du télétravail, dans le contexte de son essor depuis la crise sanitaire.

Parmi les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, 1,6 % déclarent avoir connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail en 2021 ► **figure 1**, soit 0,4 point de plus qu'en 2020. Ces entreprises emploient 21 % de l'ensemble des salariés du champ. Le nombre

de journées individuelles non travaillées pour 1 000 salariés a diminué, passant de 67 en 2020 à 58 en 2021 ► **figure 3**.

En 2021, parmi les entreprises concernées par des grèves, 64 % l'ont été au moins en partie dans le cadre de conflits nationaux, sectoriels ou interprofessionnels. Mais 47 % d'entre elles signalent aussi des motifs internes de mobilisation. Cité par 73 % des entreprises ayant connu une grève, le motif des rémunérations est le plus fréquent ; viennent ensuite les conditions de travail (31 %) et le thème de l'emploi (13 %).

Parmi les entreprises ayant un délégué syndical, 10,9 % déclarent avoir connu au moins un arrêt collectif de travail en 2021 ; 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

- « La négociation collective d'entreprise en 2021 - Regain de dynamisme après la crise sanitaire », *Dares Résultats* n° 33, juin 2023.
- « Les grèves en 2021 », *Dares Résultats* n° 8, février 2023.
- *La négociation collective en 2021*, coll. « Bilan & Rapports », ministère du Travail, édition 2022.

► 1. Négociation collective, signature d'accords et grèves dans les entreprises en 2021 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	10,3	13,0	78,0	0,5
50 à 99 salariés	36,8	38,1	83,7	2,6
100 à 199 salariés	57,9	59,2	84,6	5,5
200 à 499 salariés	81,3	83,1	89,9	13,7
500 salariés ou plus	94,4	97,3	93,3	27,2
Secteur d'activité				
Industrie	27,4	74,9	84,0	3,0
Construction	10,1	38,6	82,4	0,1
Activités tertiaires, dont :	20,8	64,6	83,0	1,5
<i>transports et entreposage</i>	22,2	75,5	86,7	2,0
Entreprises ayant un délégué syndical	81,7	96,2	88,3	10,9
Ensemble	17,8	63,0	82,6	1,6

1 Au niveau de l'entreprise, de l'un de ses établissements, de l'unité économique et sociale ou du groupe.

Lecture : en 2021, 10,3 % 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 2021

	Enquête Acemo DSE (hors négociation de groupe)			Enregistrement administratif des accords d'entreprise		
	Entreprises ayant négocié au moins une fois sur un thème identifié (en %)	Entreprises ayant conclu un accord parmi celles ayant négocié sur un thème identifié (en %)	Part des salariés concernés par au moins un accord sur un thème identifié (en %)	Nombre d'accords enregistrés par le ministère ¹	Variation du nombre d'accords 2020-2021 (en %)	Part d'accords signés par les délégués syndicaux (en %)
Salaires et primes	10,6	68,4	36,2	17 600	1	86
Emploi (gestion des âges, restructuration, PSE ² , etc.)	2,9	66,6	16,7	4 200	20	84
Égalité professionnelle entre femmes et hommes	4,3	71,6	17,8	6 800	24	90
Épargne salariale (intérêt, participation, PEE, etc.)	5,8	85,7	27,9	36 000	0	25
Temps de travail (durée, aménagement, etc.)	6,0	73,7	20	19 400	-5	58
Conditions de travail (dont pénibilité)	6,5	64,5	25,9	7 400	51	74
Protection sociale	2,3	70,4	10,6	2 800	8	88
Formation professionnelle	2,2	40,7	3,7	900	13	83
Droit syndical (élections professionnelles, mise en place d'un CSE, formation des élus, etc.)	1,9	61,1	8,9	3 100	11	87
Autres thèmes	7,2	76,9	5,6	13 100	-24	68
Au moins un thème	15,9	84,5	55,1	83 500	0	52

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 (Dialogue social en entreprise). Il est possible qu'un répondant déclare la tenue de négociation sur un autre thème que ceux proposés, ou ne déclare aucun thème de négociation.

Lecture : en 2021, les salaires et primes ont fait l'objet de négociations collectives dans 10,6 % 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 2021

	Nombre de jours pour 1 000 salariés	Rémunérations (en %)	Réforme des retraites (en %)	Emploi (en %)	Conditions de travail (en %)	Temps de travail (en %)
Industrie	89	63	23	25	22	10
Construction	3	ns	ns	ns	ns	ns
Activités tertiaires, dont :	55	77	3	8	34	11
<i>transports et entreposage</i>	325	78	2	7	37	15
Ensemble	58	73	3	13	31	11

ns : résultat non significatif.

Note : le total des motifs est supérieur à 100 %, car un même arrêt de travail peut porter sur plusieurs revendications.

Lecture : en 2021, dans l'industrie, le nombre de journées individuelles non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivaut à 89 jours pour 1 000 salariés. 63 % des entreprises de l'industrie indiquent que les rémunérations figurent parmi les motifs de grève(s) survenue(s) en 2021.

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. En 2022, le coût du travail a nettement augmenté, de 3,2 % en moyenne sur l'année ► **figure 1**. En 2020 et 2021, l'évolution du coût du travail était directement liée à l'intensité du recours au chômage partiel, dont les indemnités versées ne sont pas comptabilisées comme du salaire : le coût du travail a marqué le pas en 2021 (0,0 %), par contrecoup de la forte hausse de 2020 (+3,9 %), qui résultait davantage de modifications dans la composition des emplois que de progressions salariales individuelles.

Le dynamisme du coût du travail en 2022 reflète avant tout celui des salaires. La hausse des prix à la consommation a en effet favorisé les renégociations salariales tout au long de l'année, et entraîné trois revalorisations automatiques du Smic : +0,90 % au 1^{er} janvier, +2,65 % au 1^{er} mai et +2,01 % au 1^{er} août. Ces revalorisations ont particulièrement concerné les secteurs, concentrés dans le tertiaire, où les bas salaires sont surreprésentés. Par ailleurs, les versements massifs de **prime de partage de la valeur (PPV)**, dispositif qui a succédé à **la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa)** depuis le 1^{er} juillet 2022, ont contribué au dynamisme des salaires au second semestre, en particulier dans l'industrie et la construction. Cette prime n'étant pas soumise à cotisations sociales, elle contribue moins fortement à l'évolution du coût du travail (pour +0,2 point en

moyenne en 2022) qu'à celle des salaires seuls (+0,5 point). Enfin, les allègements des plans de soutien sectoriels et du plan « 1 jeune 1 solution », mis en place au moment de la crise sanitaire, ont contribué, par contrecoup, à la hausse du coût du travail en 2022 (pour respectivement +0,3 point et +0,2 point).

Les salaires bruts versés par les employeurs représentent en moyenne 70 % du coût du travail. En 2022, **le salaire moyen par tête (SMPT)** dans le SMNA, mesuré en euros courants, a augmenté de 5,7 % en moyenne ► **figure 2** et dépasse ainsi largement sa trajectoire d'avant-crise sanitaire ► **figure 3**. En termes réels, c'est-à-dire une fois ôtée la hausse des prix, les salaires n'augmentent que de 0,8 % en 2022. Toutefois, le moindre recours au chômage partiel en 2022, par rapport au niveau encore élevé de 2021, contribue mécaniquement pour +2,2 points à ces évolutions. Hors cet effet mécanique, le pouvoir d'achat du SMPT aurait baissé de 1,4 % en 2022. Ce recul d'ampleur inédite traduit la forte accélération des prix en 2022, elle aussi inédite depuis le début des années 1980.

Dans les administrations publiques (APU), le SMPT nominal a progressé de 4,3 % en 2022, après +2,5 % en 2021, tiré notamment par la revalorisation du traitement des agents de catégorie C et par celle du point d'indice au 1^{er} juillet (+3,5 %). Cependant, comme dans le secteur privé, le pouvoir d'achat des salaires dans les APU a fléchi en 2022 (-0,6 % en moyenne annuelle). ●

► Avertissement

La hausse des prix prise en compte dans le calcul des salaires réels est mesurée ici par le déflateur de la consommation des ménages, produit dans le cadre cohérent des comptes nationaux. En 2022, celui-ci augmente davantage que l'indice des prix à la consommation (IPC), indicateur de référence de mesure de l'inflation.

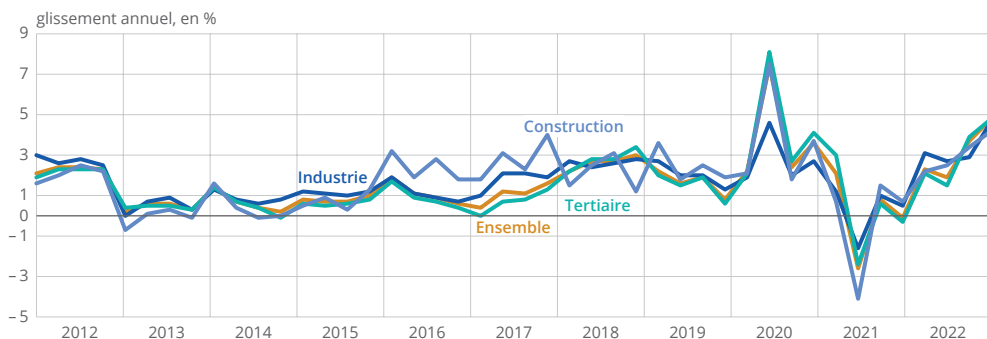
► Définitions

Coût du travail, salaire moyen par tête (SMPT), prime de partage de la valeur (PPV), 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



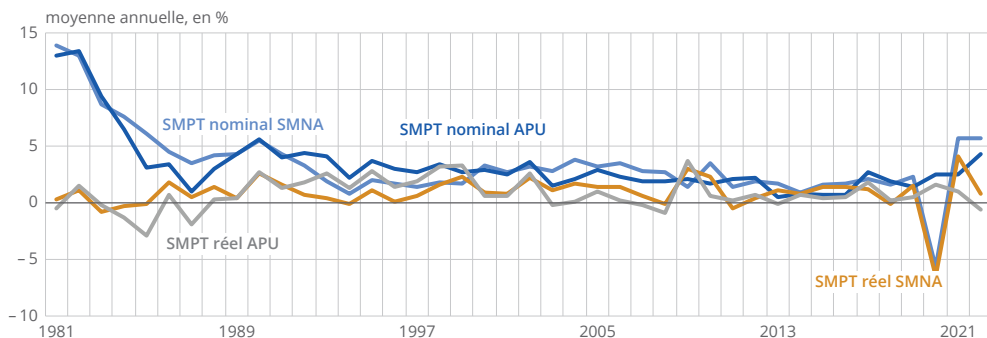
Note : SMNA : secteur marchand non agricole.

Lecture : dans le SMNA hors services aux ménages, le coût horaire du travail a augmenté de 4,8 % entre le quatrième trimestre 2021 et le quatrième trimestre 2022.

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

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

► 2. Évolution des salaires nominaux et réels du salaire moyen par tête (SMPT) depuis 1981



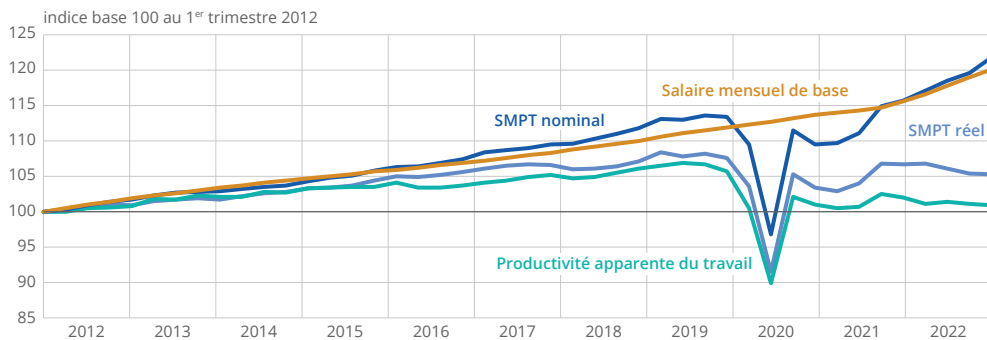
Notes : SMNA : secteur marchand non agricole ; APU : administrations publiques ; SMPT : salaire moyen par tête.

Lecture : dans le SMNA, le SMPT nominal a augmenté de 5,7 % en moyenne en 2022. En termes réels, c'est-à-dire une fois ôtée la hausse des prix, le SMPT a augmenté de seulement 0,8 % sur la même période.

Champ : France.

Source : Insee, comptes nationaux.

► 3. Salaires nominaux et réels, productivité apparente du travail



Notes : SMNA : secteur marchand non agricole ; SMPT : salaire moyen par tête. Séries corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables (CVS-CJO) par l'Insee.

Lecture : au quatrième trimestre 2022, l'indice du SMPT réel dans le SMNA en base 100 au premier trimestre 2012 est de 105,3.

Champ : France, SMNA pour le salaire moyen par tête et la productivité apparente du travail ; France hors Mayotte, entreprises de 10 salariés ou plus du privé pour le salaire mensuel de base.

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

5.2 Salaire minimum de croissance

En 2022, le **salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic)** horaire brut a été revalorisé de 0,9 % au 1^{er} janvier puis, en application du mécanisme d'indexation anticipée en cas de forte inflation, de 2,6 % au 1^{er} mai et de 2,0 % au 1^{er} août ► **figure 1**. La hausse cumulée atteint +5,6 %, portant le Smic horaire de 10,48 euros en décembre 2021 à 11,07 euros en août 2022. Au 1^{er} janvier 2023, le Smic horaire brut a de nouveau augmenté, de 1,8 % à 11,27 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), 2,5 millions (hors apprentis, stagiaires et intérimaires) ont bénéficié directement de l'augmentation du Smic en janvier 2022, soit 14,5 % des salariés du champ étudié ► **figure 2**. Cette proportion excède de 2,5 points celle de janvier 2021, et est à son plus haut niveau depuis juillet 2006.

Sur le champ des sociétés employeuses de 10 salariés ou plus, la part de salariés concernés par la hausse du Smic a progressé en janvier 2022 de 3,1 points sur un an à 12,2 % ► **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 plus importante : 24,5 % des salariés y ont bénéficié

de la revalorisation de janvier 2022, légèrement plus qu'un an auparavant (24,1 %).

À la veille de la revalorisation du Smic de janvier 2022, 67 % des branches professionnelles affichaient un premier niveau de grille salariale inférieur au Smic et étaient donc non conformes. La revalorisation du Smic au 1^{er} octobre 2021 (+2,2 %), du fait de l'indexation anticipée sur l'inflation, avait en effet conduit à un nombre important d'entre elles à basculer en situation de non-conformité, avant que les négociations salariales de branches puissent en tenir compte. De ce fait, cette part a nettement augmenté (elle était de 29 % un an auparavant et de 14 % deux ans plus tôt). Par secteur, la proportion des bénéficiaires de la revalorisation du Smic a reculé dans la construction (-0,6 point, à 8,8 %) mais a augmenté dans l'industrie (+2,0 points, à 6,9 %) et plus encore dans le tertiaire (+3,0 points, à 16,8 %). Au sein de ce dernier, la hausse a été particulièrement forte dans le transport-entrepôt (+7,1 points, à 13,5 %) et les activités de services administratifs et de soutien (+7,2 points, à 19,3 %).

Parmi les salariés travaillant à temps partiel, la part des bénéficiaires de la revalorisation du Smic est importante : 29,5 % en janvier 2022. Dans les établissements de moins de 10 salariés, cette part est même plus élevée (38,0 % en janvier 2022), en hausse par rapport à l'année précédente (34,6 %). ●

► 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.

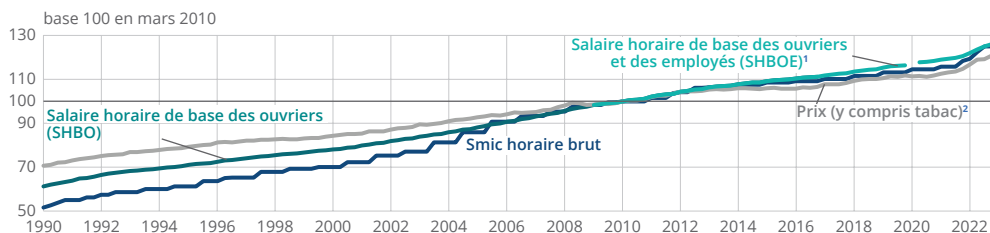
La garantie du pouvoir d'achat des salariés rémunérés au Smic est assurée par l'indexation du Smic horaire sur l'évolution des prix à la consommation, hors tabac, des ménages du premier cinquième de la distribution des niveaux de vie. Lorsque cet indice atteint un niveau supérieur d'au moins 2 % à l'indice 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 2022 – Une hausse marquée du nombre de bénéficiaires », *Dares Résultats* n° 62, décembre 2022.

► 1. Évolution du Smic horaire brut, du salaire horaire de base et des prix entre 1990 et 2022



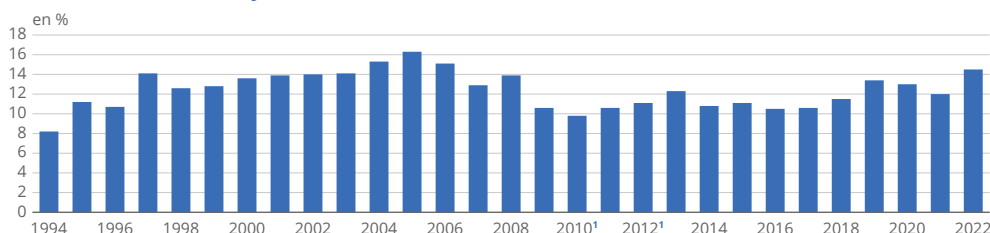
1 Au 1^{er} trimestre 2020, l'indice SHBOE n'a pas pu être calculé en raison de la suspension de la collecte des données Acemo.

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 2022



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. En 2021, le Smic a également été revalorisé en octobre (+2,2 %).

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 : 14,5 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2022.

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 2022

	Ensemble des salariés		Salariés à temps partiel	
	1 ^{er} janvier 2021	1 ^{er} janvier 2022	1 ^{er} janvier 2021	1 ^{er} janvier 2022
Secteurs d'activité (Naf rév.2)				
Industrie	4,9	6,9	13,1	14,2
Industrie manufacturière	5,3	7,3	14,0	14,9
Produc. et distrib. électricité, gaz, vapeur et air conditionné	1,4	0,5	2,5	2,2
Gestion eau, déchets et dépollution	2,8	5,8	16,8	10,9
Construction	9,4	8,8	22,0	21,0
Tertiaire	13,8	16,8	28,1	30,7
Commerce ; réparation automobile et motocycle	15,5	19,2	31,3	36,3
Transports et entreposage	6,4	13,5	9,8	20,1
Hébergement et restauration	37,0	41,7	60,4	69,1
Information et communication	2,1	2,3	6,7	8,2
Activités financières et d'assurance	3,2	2,9	8,6	8,0
Activités immobilières	8,9	10,4	20,5	23,6
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	5,4	4,6	21,3	17,7
Activités de services administratifs et de soutien	12,1	19,3	15,5	24,5
Enseignement (hors enseignement public)	5,4	9,8	6,7	13,2
Santé humaine et action sociale	19,7	21,3	31,7	28,3
Arts, spectacles et activités récréatives	11,3	13,8	14,0	20,1
Autres activités de services	24,5	25,2	33,7	36,9
Taille de la société ou de l'entreprise individuelle				
De 1 à 9 salariés	24,1	24,5	34,6	38,0
10 salariés ou plus	9,1	12,2	24,3	26,6
Ensemble	12,0	14,5	27,1	29,5

Lecture : dans l'industrie manufacturière, 7,3 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2022.

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.

Source : Dares, enquêtes Acemo.

5.3 Salaires dans le secteur privé : caractéristiques des individus

En 2021, dans le secteur privé, le **salair net en équivalent temps plein (EQTP)** s'élève en moyenne à 2 520 euros par mois ► **figure 1**. Il a baissé de 1,3 % en euros constants, après une hausse de 3,2 % en 2020. Les évolutions de 2020 et 2021 sont toutefois en trompe-l'œil car elles résultent pour partie des modifications substantielles de la structure des emplois pendant la crise sanitaire : les périodes de chômage partiel et les destructions d'emploi momentanées pendant la crise sanitaire ont en effet davantage concerné les emplois les moins rémunérateurs, rehaussant ainsi mécaniquement le salaire moyen de façon temporaire. Entre 2016 et 2021, la hausse annuelle moyenne du salaire est de +0,9 % par an en euros constants.

Pour toutes les catégories socioprofessionnelles, le salaire net moyen en EQTP s'est replié en 2021, en euros constants : de -0,7 % pour les employés (1 800 euros) à -1,8 % pour les cadres (4 330 euros). La baisse plus prononcée chez les cadres s'explique en partie par le retour de cadres des secteurs les moins rémunérateurs où l'activité a été suspendue lors de la crise, comme les activités créatives, artistiques et de spectacle. Sur cinq ans, le salaire moyen des cadres est resté pratiquement stable en euros constants alors qu'il a progressé pour les professions intermédiaires (+0,4 % par an), les ouvriers (+0,5 %) et les employés (+0,8 %).

Sur plus longue période, entre 1996 et 2021, 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 le plus augmenté : +0,6 % par an, contre +0,4 % pour les employés, +0,2 % pour les cadres et +0,1 % pour les professions intermédiaires.

Le salaire net moyen croît avec l'âge et l'accumulation de l'expérience. Ce lien traduit aussi les effets des entrées en emploi et des sorties d'activité à des âges plus tardifs pour les salariés les plus qualifiés, avec des études plus longues et des départs en retraite plus tardifs. En 2021, un salarié de moins de 25 ans perçoit en moyenne 1 640 euros nets par mois en EQTP, contre 2 990 euros pour un salarié de 55 ans ou plus ► **figure 3**.

En 2021, une femme gagne en moyenne 14,8 % de moins en EQTP qu'un homme, un écart qui se réduit de 0,4 point par rapport à 2020 et de 6,1 points depuis 2008. L'écart de salaire en défaveur des femmes est plus prononcé parmi les cadres (16,1 %) que parmi les ouvriers (14,3 %), les professions intermédiaires (12,2 %) et les employés (4,7 %). Cet écart diffère aussi selon l'âge : en 2021, les femmes salariées de moins de 25 ans gagnent en moyenne 4,6 % de moins que les hommes, alors que celles de 55 ans ou plus gagnent 23,7 % de moins. L'écart salarial entre les femmes et les hommes reflète en premier lieu la répartition genrée des professions : les femmes et les hommes n'exercent pas les mêmes métiers dans les mêmes secteurs d'activité. À poste comparable, c'est-à-dire à profession identique chez le même employeur, l'écart de salaire se réduit à 4,3 %.

En 2021, en EQTP, 10 % des salariés perçoivent au plus 1 370 euros (1^{er} décile, D1) et 10 % des salariés au moins 4 010 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 employés (1,9) et des ouvriers (1,9). ●

► Définitions

Salair net, salair en équivalent temps plein (EQTP), Smic, rapport interdécile (D9/D1) : voir *Glossaire*.

► Pour en savoir plus

- « Dans le secteur privé, l'écart de salaire entre femmes et hommes est d'environ 4 % à temps de travail et à postes comparables en 2021 », *Insee Focus* n° 292, mars 2023.
- « Les salaires dans le secteur privé en 2021 », *Insee Première* n° 1938, février 2023.
- Outil de datavisualisation sur les salaires, Insee.
- « Séries longues sur les salaires dans le secteur privé », *Insee Résultats*, novembre 2022.

► 1. Salaires mensuels nets moyens en EQTP selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe

	Salaires en 2021 (en euros)			Évolution 2021/2020 en euros constants (en %)			Évolution annuelle moyenne 2021/2016 en euros constants (en %)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Cadres ¹	3 860	4 600	4 330	-1,5	-1,8	-1,8	0,5	-0,3	-0,1
Professions intermédiaires	2 300	2 620	2 470	-1,3	-0,9	-1,1	0,6	0,4	0,4
Employés	1 770	1 860	1 800	-0,7	-0,6	-0,7	0,9	0,4	0,8
Ouvriers	1 640	1 910	1 860	-1,2	-0,9	-1,0	0,7	0,5	0,5
Ensemble	2 290	2 690	2 520	-1,0	-1,5	-1,3	1,4	0,6	0,9
Ensemble hors contrats aidés	2 310	2 710	2 540	-1,1	-1,6	-1,4	1,3	0,5	0,8

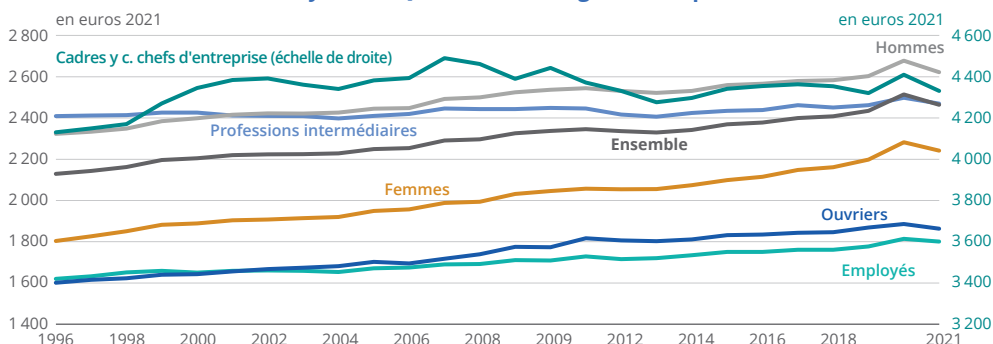
¹ Y compris chefs d'entreprise salariés.

Lecture : en 2021, le salaire moyen des cadres est de 4 330 euros nets mensuels en équivalent temps plein (EQTP).

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

Source : Insee, base Tous salariés 2021, séries longues sur les salaires.

► 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, y compris bénéficiaires de contrats aidés, apprentis et stagiaires ; hors salariés agricoles et salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, base Tous salariés 2021, séries longues sur les salaires.

► 3. Salaires mensuels nets moyens en EQTP selon l'âge et le sexe

	Salaires en 2021 (en euros)			Évolution 2021/2020 en euros constants (en %)			Évolution annuelle moyenne 2021/2016 en euros constants (en %)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Moins de 25 ans	1 590	1 670	1 640	0,5	0,1	0,3	1,6	1,3	1,4
De 25 à 39 ans	2 160	2 370	2 280	-0,9	-0,8	-0,8	1,4	1,0	1,2
De 40 à 49 ans	2 470	2 900	2 720	-1,2	-1,8	-1,6	1,3	0,4	0,7
De 50 à 54 ans	2 470	3 080	2 830	-0,9	-1,2	-1,0	1,2	0,3	0,6
55 ans ou plus	2 540	3 320	2 990	-1,4	-2,4	-2,0	1,1	0,0	0,4
Ensemble	2 290	2 690	2 520	-1,0	-1,5	-1,3	1,4	0,6	0,9

Lecture : en 2021 le salaire moyen des moins de 25 ans augmente de 0,3 % par rapport à 2020 en euros constants.

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

Source : Insee, base Tous salariés 2021, séries longues sur les salaires.

► 4. Dispersion des salaires mensuels nets en EQTP selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe en 2021

	en euros						
	Femmes	Hommes	Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
1 ^{er} décile (D1)	1 340	1 400	2 160	1 560	1 300	1 310	1 370
1 ^{er} quartile	1 520	1 650	2 730	1 860	1 440	1 500	1 590
Médiane	1 890	2 100	3 510	2 270	1 650	1 760	2 010
3 ^e quartile	2 560	2 930	4 770	2 780	1 980	2 110	2 770
9 ^e décile (D9)	3 580	4 320	6 830	3 450	2 440	2 520	4 010
D9/D1	2,7	3,1	3,2	2,2	1,9	1,9	2,9

¹ Y compris chefs d'entreprise salariés.

Lecture : en 2021, la moitié des femmes a un salaire net mensuel inférieur à 1 890 euros, en EQTP.

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

Source : Insee, base Tous salariés 2021.

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 2021, dans le secteur privé, les salariés gagnent en moyenne 2 950 euros nets par mois dans les sociétés de 5 000 salariés ou plus (11 % des effectifs en EQTP), contre 2 090 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 (4 330 euros en moyenne) et professions intermédiaires (2 470 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, de 20 % pour les professions intermédiaires, de 14 % pour les ouvriers et de 9 % pour les employés.

Les salaires nets sont en moyenne les plus élevés dans l'industrie (2 780 euros), où la main-d'œuvre est plus souvent qualifiée, et les plus bas dans la construction (2 270 euros) et le commerce (2 340 euros), avec davantage de main-d'œuvre peu qualifiée, plus jeune et donc moins expérimentée. Dans les services, le salaire net, de 2 540 euros en moyenne, recouvre de fortes disparités selon l'activité : il atteint 3 570 euros dans les services mixtes, qui regroupent les activités financières et d'assurance, l'information et la communication et les activités immobilières, contre 2 000 euros dans les services aux particuliers. Les services mixtes emploient, en effet, relativement plus de cadres, alors qu'une plus forte proportion d'employés travaillent dans les services aux particuliers.

Le salaire net moyen dans l'ensemble du secteur privé a baissé de 1,3 % en euros constants en 2021. Ce recul survient en contrecoup de la hausse de 3,2 % en 2020, due pour moitié à la modification de la structure des emplois au moment de la crise sanitaire. La baisse est plus prononcée dans la construction (-1,8 % après +2,3 %), et plus modérée dans le commerce (-0,2 % après +3,0 %). La baisse dans les services a principalement été portée par les services aux entreprises (-2,0 %, après +3,8 %) et, dans une moindre mesure, par le secteur des transports et de l'entreposage (-1,2 % après +0,2 %) ; le salaire net moyen a légèrement augmenté en euros constants dans les services aux particuliers (+0,2 % après +2,3 %).

Sur plus longue période, entre 1996 et 2021, 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 : +0,8 % par an, contre +0,7 % dans le commerce, +0,6 % dans la construction et +0,5 % 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 2021) et l'industrie (2,9). En particulier, elle est plus élevée dans les services mixtes (3,4), 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 1 660 euros nets par mois en EQTP (1^{er} décile ou D1) et 10 % gagnent plus de 5 700 euros (9^e décile ou D9). Enfin, les salaires sont un peu moins dispersés dans le commerce (2,7) et dans la construction (2,5). ●

► Définitions

Salair net, salair en équivalent temps plein (EQTP), rapport interdécile (D9/D1) : voir *Glossaire*.

► Pour en savoir plus

- « Les salaires dans le secteur privé en 2021 », *Insee Première* n° 1938, février 2023.
- « Séries longues sur les salaires dans le secteur privé », *Insee Résultats*, novembre 2022.
- Outil de datavisualisation sur les salaires, Insee.
- « Évolution des salaires de base et conditions d'emploi dans le secteur privé. Résultats définitifs du 4^e trimestre 2021 », *Dares Indicateurs* n° 8, février 2022.

► 1. Salaires mensuels nets moyens en EQTP par secteur d'activité et taille d'entreprise

	Salaires en 2021 (en euros)	Évolution 2021/2020 en euros constants (en %)	Évolution annuelle moyenne 2021/2016 (en %)	Structure des effectifs en EQTP en 2021 (en %)	Salaires en 2021 (en euros)			
					Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Taille de l'entreprise								
Moins de 10 salariés	2 090	-0,6	0,8	19,3	3 410	2 200	1 730	1 760
10 à 19 salariés	2 310	-0,6	0,8	8,9	4 200	2 360	1 810	1 860
20 à 49 salariés	2 420	-0,4	1,1	12,2	4 390	2 450	1 800	1 880
50 à 249 salariés	2 590	-0,3	1,3	18,5	4 540	2 510	1 810	1 880
250 à 999 salariés	2 740	-0,7	1,1	15,4	4 610	2 560	1 830	1 910
1 000 à 4 999 salariés	2 690	-1,9	0,8	14,9	4 470	2 490	1 830	1 870
5 000 salariés ou plus	2 950	-1,9	0,6	10,9	4 480	2 630	1 880	2 000
Secteur d'activité de l'établissement								
Industrie	2 780	-1,4	0,6	16,9	4 610	2 770	1 970	2 060
Construction	2 270	-1,8	0,6	8,5	3 730	2 560	1 960	1 900
Commerce	2 340	-0,2	1,2	16,7	4 320	2 470	1 760	1 860
Services, dont :	2 540	-1,3	1,0	57,9	4 310	2 370	1 800	1 740
<i>services aux entreprises</i>	2 560	-2,0	0,8	19,3	4 420	2 360	1 840	1 690
<i>services aux particuliers</i>	2 000	0,2	1,2	7,9	3 220	2 380	1 650	1 720
<i>services mixtes</i>	3 570	-0,8	0,9	11,0	4 540	2 510	2 110	1 990
<i>transports et entreposage</i>	2 330	-1,2	-0,1	7,7	4 010	2 490	2 050	1 940
Ensemble	2 520	-1,3	0,9	100,0	4 330	2 470	1 800	1 860

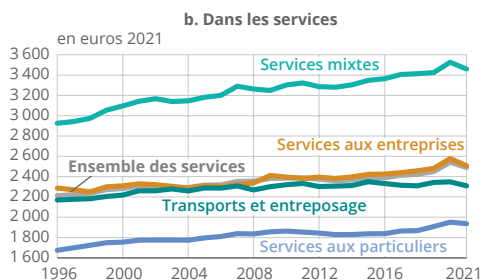
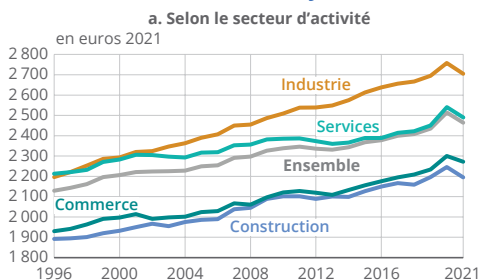
¹ Y compris chefs d'entreprise salariés.

Lecture : en 2021, le salaire mensuel net moyen en équivalent temps plein (EQTP) est de 2 090 euros dans les entreprises de moins de 10 salariés, soit une baisse de 0,6 % par rapport à 2020 en euros constants.

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

Source : Insee, base Tous salariés 2021, séries longues sur les salaires.

► 2. Salaire mensuel net moyen en EQTP entre 1996 et 2021



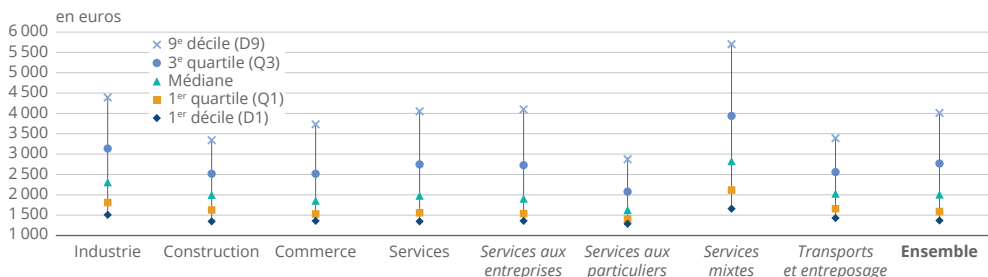
Note : séries rétropolées en NAF rév.2 avant 2008.

Lecture : en corrigeant de l'inflation, c'est-à-dire exprimé en euros 2021, le salaire net en EQTP dans l'industrie est passé de 2 196 euros à 2 705 euros entre 1996 et 2021, soit une augmentation de 0,8 % par an en moyenne en euros constants.

Champ : France hors Mayotte, jusqu'en 2000 France métropolitaine, salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés, apprentis et stagiaires ; hors salariés agricoles et salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, base Tous salariés 2021, séries longues sur les salaires.

► 3. Dispersion des salaires nets mensuels en EQTP par secteur d'activité en 2021



Lecture : 10 % des salariés dans l'industrie gagnent moins de 1 510 euros nets par mois en EQTP (1^{er} décile de salaire).

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

Source : Insee, base Tous salariés 2021.

5.5 Salaires dans la fonction publique : caractéristiques des individus

En 2020, tous statuts confondus (fonctionnaires ou non), un salarié de la fonction publique gagne en moyenne **en équivalent temps plein (EQTP)** 2 380 euros nets par mois ► **figure 1**. Le **salair net** moyen est de 2 640 euros dans la **fonction publique de l'État (FPE)**, de 2 460 euros dans la **fonction publique hospitalière (FPH)** et de 2 020 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 (24 %) et la FPT (10 %), alors que ceux de catégorie C sont plus nombreux dans la FPT (60 %) et la FPH (36 %) que dans la FPE (10 %).

En 2020, le salaire net a augmenté de 2,0 % en euros constants dans la fonction publique. Il a augmenté de 1,0 % dans la FPE et de 0,8 % dans la FPT, mais bien plus fortement, de 5,9 %, dans la FPH. Ces hausses s'expliquent notamment par le versement d'une prime exceptionnelle « Covid-19 », destinée aux agents particulièrement mobilisés pendant la première vague de la crise sanitaire. Cette prime contribue à la hausse des salaires pour +0,2 point dans la FPE, +0,5 point dans la FPT et +3,7 points dans la FPH. Les agents de la FPH ont en outre bénéficié d'un complément de traitement indiciaire prévu par le Ségur de la santé, qui contribue pour +1,4 point à la hausse de leur salaire moyen. En revanche, les changements dans la structure des emplois contribuent très peu à l'évolution

du salaire moyen en 2020. Entre 2011 et 2020, le salaire net moyen a baissé de 0,4 % en euros constants dans la FPE ; il a augmenté de 2,8 % dans la FPT et de 5,2 % dans la FPH ► **figure 2**.

Le salaire net moyen des fonctionnaires a augmenté en euros constants dans tous les versants en 2020 : FPE (+1,1 %), FPT (+0,7 %) et FPH (+6,6 %). Au-delà des mesures salariales précitées, ces hausses s'inscrivent dans un contexte de poursuite, en 2020, du **protocole relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations (PPCR)** qui s'est traduit par l'application de mesures de revalorisations des grilles indiciaires de certains fonctionnaires.

Pour les agents présents chez le même employeur et avec la même quotité de travail tout au long des années 2019 et 2020 (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 (+2,2 %), dans la FPT (+1,5 %) et, plus fortement, dans la FPH (+7,1 %) ► **figure 3**. La hausse de la RMPP (+3,0 % dans l'ensemble de la fonction publique en 2020) traduit les effets positifs de l'ancienneté, des progressions de carrière 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

- « Les salaires dans la fonction publique hospitalière – En 2020, le salaire net moyen augmente de 5,9 % en euros constants », *Insee Première* n° 1921, septembre 2022.
- « Les salaires dans la fonction publique territoriale – En 2020, le salaire net moyen augmente de 0,8 % en euros constants », *Insee Première* n° 1915, juillet 2022.
- « Les salaires dans la fonction publique de l'État – En 2020, le salaire net moyen augmente de 1,0 % en euros constants », *Insee Première* n° 1914, juillet 2022.
- Outil de datavisualisation sur les salaires, Insee.
- *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, DGAFP, édition 2022.

► 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 2020	Évolution 2020/2019	Salaires en 2020	Évolution 2020/2019	Salaires en 2020	Évolution 2020/2019	Salaires en 2020	Évolution 2020/2019
Ensemble y c. contrats aidés, dont :	2 640	+1,0	2 020	+0,8	2 460	+5,9	2 380	+2,0
<i>enseignants</i>	2 700	+0,9	///	///	///	///	2 700	+0,9
Ensemble hors contrats aidés	2 640	+0,7	2 030	+0,7	2 470	+5,9	2 380	+1,8
Fonctionnaires	2 820	+1,1	2 100	+0,7	2 320	+6,6	2 440	+2,0
Catégorie A	3 050	+0,8	3 240	+0,9	2 710	+5,5	3 010	+1,5
Catégorie B	2 560	+1,4	2 420	-0,2	2 540	+4,8	2 510	+1,6
Catégorie C	2 050	+1,3	1 850	+0,8	1 990	+8,0	1 910	+2,5
Non-fonctionnaires (hors personnels médicaux)	2 140	+0,8	1 730	+1,6	1 820	+8,5	1 950	+2,3
Personnels médicaux	///	///	///	///	5 870	+2,6	5 870	+2,6

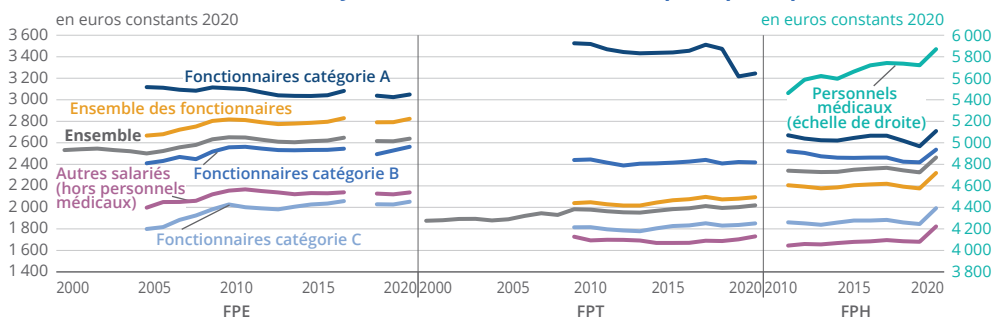
/// : absence de résultat due à la nature des choses.

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 baisse du salaire net moyen des fonctionnaires de catégorie A dans la FPT en 2019 résulte d'une bascule de certains cadres de la catégorie B à la catégorie A.

Champ : France métropolitaine de 2000 à 2008, France hors Mayotte de 2009 à 2020 ; 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 2020, DADS et fichiers de paie des agents de l'État de 2000 à 2009.

► 3. Rémunération moyenne des personnes en place en 2019 et 2020

	Fonction publique de l'État		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		Ensemble		
	Part des effectifs 2019 présents en 2020 (en %)	Évolution 2020/2019 (en % en euros constants)	Part des effectifs 2019 présents en 2020 (en %)	Évolution 2020/2019 (en % en euros constants)	Part des effectifs 2019 présents en 2020 (en %)	Évolution 2020/2019 (en % en euros constants)	Part des effectifs 2019 présents en 2020 (en %)	Salaires en 2020 (en euros)	Évolution 2020/2019 (en % en euros constants)
Ensemble, dont :	67,1	2,2	63,9	1,5	63,6	7,1	65,2	2 520	3,0
<i>enseignants</i>	71,1	2,0	///	///	///	///	71,1	2 840	2,0
Fonctionnaires	74,9	2,2	72,0	1,4	69,2	7,5	72,6	2 500	2,9
Catégorie A	74,1	2,1	69,4	2,1	65,5	7,0	72,0	3 120	2,8
Catégorie B	79,1	2,5	72,1	1,3	70,3	6,0	75,0	2 560	2,8
Catégorie C	73,8	1,6	72,5	1,3	71,3	8,5	72,3	1 940	3,0
Non-fonctionnaires (hors personnels médicaux)	45,8	2,2	32,7	2,4	44,9	9,7	41,4	2 230	3,5
Personnels médicaux	///	///	///	///	61,1	4,1	61,1	6 280	4,1

/// : 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 2019.

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 2020, 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 2 680 euros par mois dans les ministères (77 % des effectifs), contre 2 490 euros dans les établissements publics administratifs (EPA) ► **figure 1**. Dans la **fonction publique territoriale (FPT)**, il varie entre 1 840 euros pour les agents des centres communaux d'action sociale (CCAS) et des caisses des écoles, et 2 710 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 1 910 euros. Dans la **fonction publique hospitalière (FPH)**, il est de 2 530 euros dans les hôpitaux (87 % des effectifs) et de 2 000 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 (moins de 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 (54 %).

Dans l'ensemble de la fonction publique, 10 % des salariés perçoivent 1 480 euros ou moins par mois en EQTP (1^{er} décile, D1) et 10 % des salariés perçoivent 3 450 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 (2,1) et la fonction publique territoriale (2,0). Elle est par ailleurs plus faible que dans le secteur privé (3,0). La dispersion des salaires dans la fonction publique est stable par rapport à 2019.

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 (2,6) que pour les fonctionnaires (1,8). Dans la fonction publique territoriale, la dispersion des salaires ne dépend pas du statut (1,9 pour les fonctionnaires et pour les autres salariés). Enfin, parmi les seuls fonctionnaires, quel que soit le versant de la fonction publique, les salaires sont les plus dispersés pour les agents de catégorie A (2,1 pour la FPE 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 1,5 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

- « Les salaires dans la fonction publique hospitalière – En 2020, le salaire net moyen augmente de 5,9 % en euros constants », *Insee Première* n° 1921, septembre 2022.
- « Les salaires dans la fonction publique territoriale – En 2020, le salaire net moyen augmente de 0,8 % en euros constants », *Insee Première* n° 1915, juillet 2022.
- « Les salaires dans la fonction publique de l'État – En 2020, le salaire net moyen augmente de 1,0 % en euros constants », *Insee Première* n° 1914, juillet 2022.
- Outil de datavisualisation sur les salaires, Insee.
- Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, DGAFF, édition 2022.
- « En 2020, l'emploi continue d'augmenter dans la fonction publique, notamment dans le versant hospitalier », *Insee Première* n° 1897, mars 2022.

► 1. Salaires mensuels nets moyens en EQTP par versant de la fonction publique en 2020

	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	2 640	100,0	42,3
Ministères	2 680	76,8	32,5
Établissements publics administratifs	2 490	23,2	9,8
Fonction publique territoriale	2 020	100,0	35,9
Communes	1 910	52,5	18,9
EPCI ¹ à fiscalité propre	2 090	14,6	5,2
CCAS ² et caisses des écoles	1 840	6,4	2,3
Autres structures intercommunales	2 020	3,6	1,3
Départements	2 220	13,3	4,8
Services départementaux d'incendie et de secours	2 710	3,0	1,1
Régions	2 180	5,2	1,9
Autres collectivités	2 220	1,3	0,5
Fonction publique hospitalière	2 460	100,0	21,7
Hôpitaux	2 530	87,2	19,0
Établissements médico-sociaux ³	2 000	12,8	2,8
Ensemble	2 380	///	100,0

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

1 Établissements publics de coopération intercommunale. **2** Centres communaux d'action sociale.

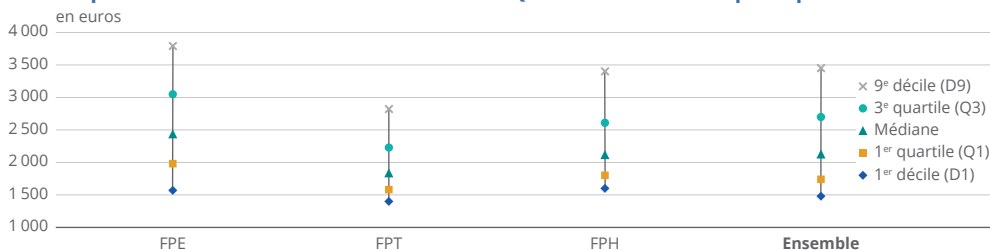
3 Y compris les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad). Les agents des établissements médico-sociaux rattachés à un centre hospitalier sont comptabilisés dans les hôpitaux.

Lecture : le salaire net moyen dans les ministères est de 2 680 euros par mois en 2020. Les salariés des ministères contribuent pour 76,8 % au volume de travail en équivalent temps-plein (EQTP) de la fonction publique de l'État en 2020, soit 32,5 % de l'ensemble de la fonction publique.

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 2020



Lecture : en 2020, 10 % des salariés de l'ensemble de la fonction publique gagnent moins de 1 480 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 2020

	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	1 570	1 980	2 440	3 050	3 790	2,4
Fonctionnaires	1 870	2 180	2 590	3 190	3 950	2,1
Catégorie A	2 030	2 340	2 780	3 430	4 320	2,1
Catégorie B	1 970	2 210	2 510	2 850	3 180	1,6
Catégorie C	1 610	1 740	1 950	2 230	2 580	1,6
Non-fonctionnaires ¹	1 250	1 430	1 940	2 490	3 180	2,5
Fonction publique territoriale	1 400	1 580	1 840	2 230	2 820	2,0
Fonctionnaires	1 500	1 660	1 910	2 300	2 880	1,9
Catégorie A	2 170	2 540	3 010	3 730	4 580	2,1
Catégorie B	1 870	2 080	2 350	2 670	3 030	1,6
Catégorie C	1 470	1 610	1 790	2 020	2 310	1,6
Non-fonctionnaires ¹	1 250	1 360	1 520	1 800	2 420	1,9
Fonction publique hospitalière	1 600	1 800	2 120	2 610	3 400	2,1
Fonctionnaires	1 720	1 920	2 180	2 590	3 020	1,8
Catégorie A	2 050	2 220	2 540	2 980	3 480	1,7
Catégorie B	1 940	2 170	2 550	2 840	3 070	1,6
Catégorie C	1 640	1 770	1 960	2 170	2 380	1,5
Non-fonctionnaires (hors personnels médicaux) ¹	1 450	1 550	1 700	1 920	2 290	1,6
Personnels médicaux	3 260	4 250	5 670	7 100	8 490	2,6
Ensemble	1 480	1 740	2 130	2 700	3 450	2,3

1 Contractuels, autres catégories et statuts et bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : en 2020, 10 % des salariés de la FPE gagnent moins de 1 570 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 à 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. ●

► Avertissement

Dans le cadre de la refonte des traitements statistiques des sources administratives sur les salaires, que l'Insee a engagée, les délais d'élaboration des panels Tous salariés se sont temporairement allongés. Les données utilisées dans cette fiche sont ainsi celles du panel Tous salariés dont le dernier millésime connu est l'année 2019, comme dans l'édition de l'année précédente.

► 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

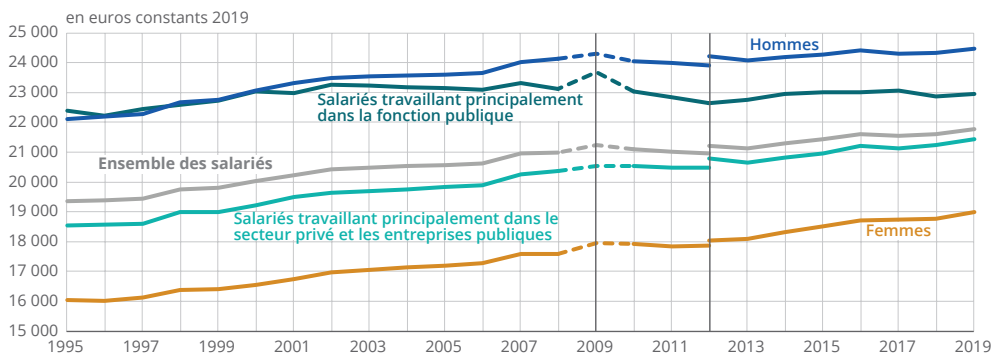
	Revenu salarial	Salaire annuel moyen en EQTP	Volume de travail annuel moyen en EQTP
	en euros		
Femmes	18 980	26 400	0,72
Hommes	24 450	31 450	0,78
Moins de 25 ans	8 140	18 640	0,44
25-39 ans	20 270	26 200	0,77
40-49 ans	26 020	31 240	0,83
50-54 ans	27 180	32 260	0,84
55 ans ou plus	25 970	34 490	0,75
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 série en 2009 et 2012 ; pour en savoir plus, voir *Sources et méthodes*.

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 **salaires en équivalent temps plein (EQTP)** ou le **salaires 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 secteur 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. Leur évolution provient 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 perçue par les 1 % les mieux rémunérés est près de deux fois plus faible que dans le secteur privé. ●

► Avertissement

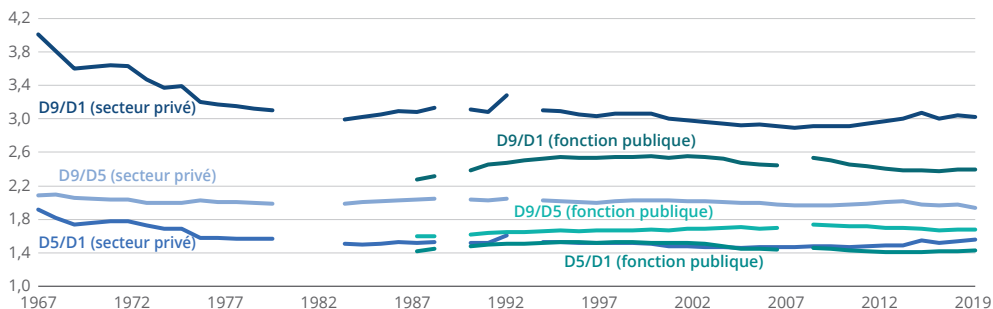
Dans le cadre de la refonte des traitements statistiques des sources administratives sur les salaires, que l'Insee a engagée, les délais d'élaboration des panels Tous salariés se sont temporairement allongés. Les données utilisées dans cette fiche sont ainsi celles du panel Tous salariés dont le dernier millésime connu est l'année 2019, comme dans l'édition de l'année précédente.

► 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.

Salaires en équivalent temps plein (EQTP), **salaires 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



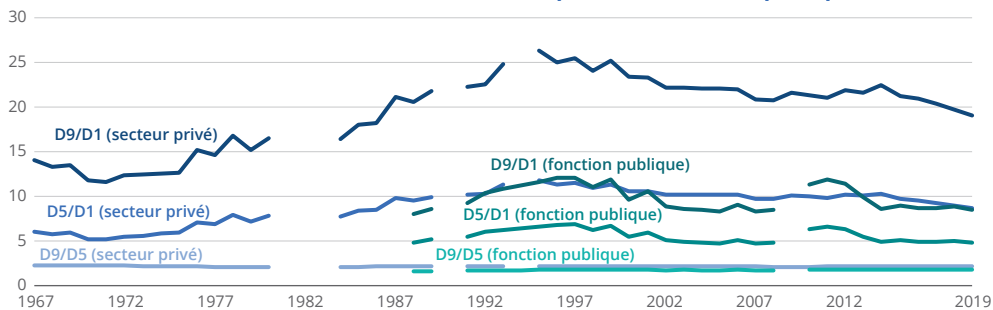
Note : 1981, 1983, 1990 : données non disponibles ; 1994 : rupture de série ; 2002-2006 : évolutions lissées.

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



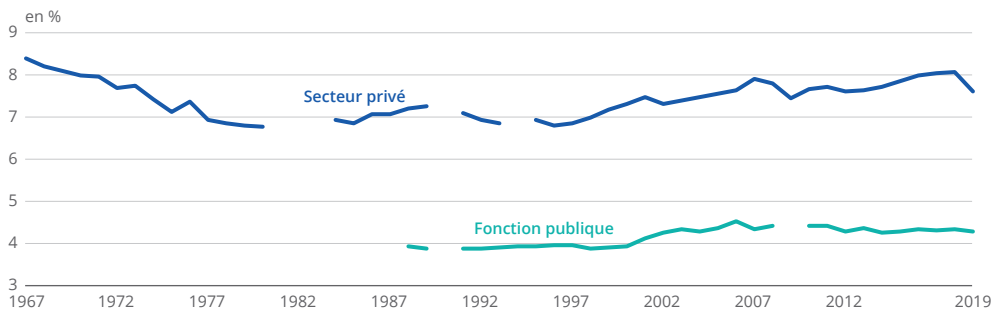
Note : le revenu salarial dans le secteur privé représente la somme des salaires des seuls postes du secteur privé et des entreprises publiques. Celui de la fonction publique correspond au revenu salarial total (y compris les postes du secteur privé) des salariés travaillant principalement dans la fonction 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 2021, hors secteur agricole, 3,5 millions de personnes exercent une activité non salariée, à titre principal ou en complément d'une activité salariée ► **figure 1**. Parmi elles, 43 % 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 47 % des **non-salariés**, et même plus de 70 % dans certaines activités (comme par exemple dans le commerce de détail hors magasin). Leur nombre a fortement progressé ces dernières années, de 77 % entre fin 2017 et fin 2021, sous l'effet du doublement des plafonds de chiffre d'affaires ouvrant droit à ce statut. Celui de non-salariés classiques a diminué de près de 10 % de 2014 à 2019, mais il s'est pratiquement maintenu en 2020 (-0,2 %), les dispositifs de soutien durant la crise sanitaire ayant limité les défaillances d'entreprises, avant de rebondir légèrement en 2021 (+0,5 %).

En 2021, hors agriculture et hors ME, les **non-salariés classiques** perçoivent en moyenne un **revenu d'activité** de 4 030 euros par mois. Les activités de médecine sont les plus rémunératrices (9 910 euros par mois), suivies des activités juridiques et comptables (8 540 euros) et du commerce pharmaceutique (7 220 euros). À l'opposé, le revenu moyen est le plus faible pour les taxis et voitures de transport avec chauffeur (1 260 euros par mois). Les ME économiquement actifs perçoivent en moyenne 630 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 (40 % en 2021), même si leur part augmente continûment (31 % en 2008). Hors ME, elles perçoivent en moyenne 3 510 euros

par mois en 2021, soit 19 % de moins que les hommes (4 350 euros). Elles sont pourtant proportionnellement plus nombreuses (entre 43 % et 56 %) dans les trois secteurs les plus rémunérateurs, mais y gagnent nettement moins que les hommes (-35 % parmi les médecins et dentistes, -42 % dans les activités juridiques et comptables, -21 % 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, 11 % des non-salariés classiques ont déclaré un revenu nul en 2021, car ils n'ont pas dégagé de bénéfices ou ne se sont pas versé de rémunération. Parmi ceux percevant un revenu positif, 10 % ont gagné moins de 630 euros par mois, la moitié moins de 2 940 euros et 10 % plus de 9 430 euros ► **figure 2**. Le **rapport interdécile (D9/D1)** du revenu d'activité est ainsi de 15. Les disparités sont bien plus importantes que parmi les salariés : alors que le rapport interdécile (D9/D1) du revenu salarial est de 21 dans le secteur privé, celui du revenu d'activité (non annualisé) des non-salariés, y compris ME, est de 109. Ceci illustre en partie les revenus plus faibles des ME du fait de périodes d'activité parfois très courtes.

Pénalisé par la crise sanitaire et la chute de l'activité qui en a résulté, le revenu d'activité moyen des non-salariés s'est fortement replié en 2020, avant de rebondir nettement en 2021 ► **figure 3**. Au total, entre 2019 et 2021, il a augmenté de 3,3 % en euros constants pour les non-salariés classiques et de 4,6 % pour les micro-entrepreneurs. Les baisses temporaires de revenus d'activité en 2020 tiennent compte des mesures d'allègements de cotisations, en l'absence desquelles elles auraient été plus marquées, mais pas des aides exceptionnelles versées dans le cadre des autres dispositifs de soutien, qui ne sont pas considérées comme des revenus d'activité. ●

► Définitions

Micro-entrepreneur (ME), non-salarié, non-salarié classique, revenu d'activité, rapport interdécile (D9/D1) :
voir *Glossaire*.

► Pour en savoir plus

- « En 2020, les revenus d'activité des non-salariés chutent », *Insee Première* n° 1926, octobre 2022.
- *Emploi et revenus des indépendants*, coll. « Insee Références », édition 2020.

► 1. Effectifs et revenus d'activité des non-salariés par secteur en 2021

	Effectifs au 31 décembre (y c. ME)			Revenu mensuel (hors ME)			Revenu mensuel moyen des ME	
	Ensemble ¹	Femmes	Micro-entrepreneurs (ME)	Revenu moyen (en euros)		Proportion de revenus nuls		
				Ensemble	Femmes			Hommes
	(en milliers)		(en %)				(en euros)	
Industrie (hors artisanat commercial)	176	43,1	61,9	3 160	1 960	3 440	13,7	370
Construction	423	3,3	44,3	2 880	2 250	2 910	8,3	910
Commerce et artisanat commercial	541	34,7	39,8	3 120	2 700	3 310	13,7	500
Commerce et réparation d'automobiles	78	6,8	39,3	2 590	2 200	2 620	13,1	510
Commerce de gros	95	31,4	43,7	3 810	2 690	4 120	18,0	960
Commerce pharmaceutique	25	55,6	ns	7 220	6 460	8 180	3,3	ns
Métiers de bouche	45	26,7	8,9	2 730	1 990	2 960	8,8	470
Commerce de détail en magasin	163	45,3	20,9	2 660	2 130	3 090	14,4	510
Commerce de détail hors magasin	135	39,2	78,0	1 560	1 230	1 710	20,0	320
Transports, dont :	172	7,9	64,6	1 910	1 880	1 910	16,8	250
<i>taxis et VTC</i>	51	8,2	29,9	1 260	1 720	1 210	16,7	580
Services aux entreprises et mixtes	891	39,0	55,5	5 250	4 310	5 710	13,3	810
Information et communication	120	20,5	66,4	4 050	2 880	4 210	16,2	900
Activités financières et d'assurance	46	24,7	19,1	6 350	4 560	6 830	12,6	1 020
Activités immobilières	76	43,0	49,1	3 220	2 440	3 610	25,4	1 160
Activités juridiques et comptables	100	51,6	ns	8 540	6 340	10 860	4,4	ns
Conseil de gestion	168	44,3	68,3	4 280	2 950	4 910	18,5	900
Architecture, ingénierie	80	24,1	39,6	3 980	2 860	4 240	11,0	1 040
Autres activités spécialisées	137	47,7	77,9	2 870	2 250	3 220	15,7	670
Vétérinaires	12	47,6	ns	6 550	5 260	7 590	2,5	ns
Services administratifs et de soutien aux entreprises	153	40,8	73,8	3 240	2 340	3 600	19,9	600
Services aux particuliers (hors santé)	732	53,7	59,0	1 750	1 460	2 000	18,8	490
Hébergement et restauration	190	37,4	22,8	1 910	1 500	2 140	21,4	520
Arts, spectacles et activités récréatives	91	39,0	74,3	1 660	1 290	1 820	25,8	410
Enseignement	178	49,4	76,0	1 590	1 440	1 680	25,1	560
Coiffure et soins de beauté	121	89,6	51,4	1 580	1 510	1 950	7,5	490
Autres services personnels	152	59,3	81,2	1 620	1 210	1 950	16,0	460
Santé humaine et action sociale, dont :	543	64,7	16,1	6 030	4 560	8 340	2,1	740
<i>médecins et dentistes</i>	167	43,4	ns	9 910	7 600	11 660	1,8	ns
<i>professions paramédicales et sages-femmes</i>	273	72,2	4,0	3 910	3 650	4 570	1,4	1 240
Ensemble	3 478	39,8	47,1	4 030	3 510	4 350	11,1	630

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.

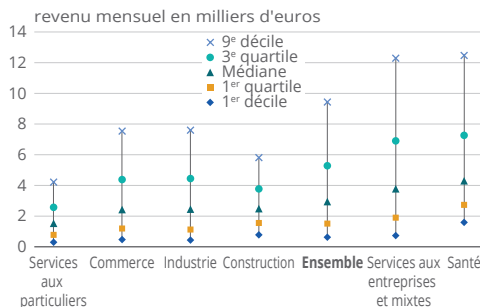
Note : les taxés d'office sont pris en compte dans les effectifs mais pas dans les revenus.

Lecture : fin 2021, 423 000 personnes travaillent dans la construction, dont 44,3 % de micro-entrepreneurs (ME) et 3,3 % de femmes. Dans ce secteur, le revenu mensuel moyen (hors ME) est de 2 880 euros, celui des ME de 910 euros.

Champ : France hors Mayotte, personnes exerçant une activité non salariée au 31 décembre 2021, hors agriculture.

Source : Insee, base Non-salariés 2021.

► 2. Dispersion des revenus des non-salariés classiques en 2021 selon le secteur d'activité

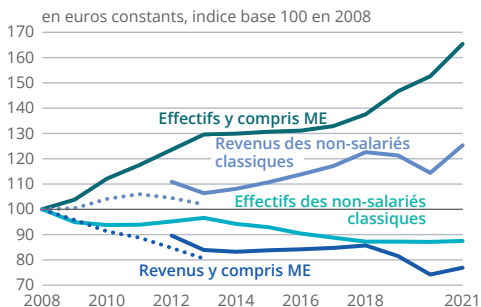


Lecture : dans les services aux particuliers, un non-salarié classique sur dix perçoit un revenu d'activité inférieur à 300 euros par mois (1^{er} décile).

Champ : France hors Mayotte, non-salariés en activité au 31 décembre 2021, hors agriculture, hors micro-entrepreneurs, hors revenus nuls et hors taxés d'office.

Source : Insee, base Non-salariés 2021.

► 3. Évolution du revenu moyen et des effectifs non salariés entre 2008 et 2021



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 2021, les effectifs des non-salariés (y compris ME) ont augmenté de 65 %.

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 au lieu de travail est nettement plus élevé en Île-de-France que dans les autres régions : en 2021, il y dépasse la moyenne nationale de 29 %, et même de 58 % dans les Hauts-de-Seine ► **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. 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 % en 2020, notamment à Paris où il la dépasse de 18 % ► **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 22 % 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 % en 2019), 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 2021, il dépasse de 13 % la moyenne nationale en Île-de-France (+51 % 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. 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

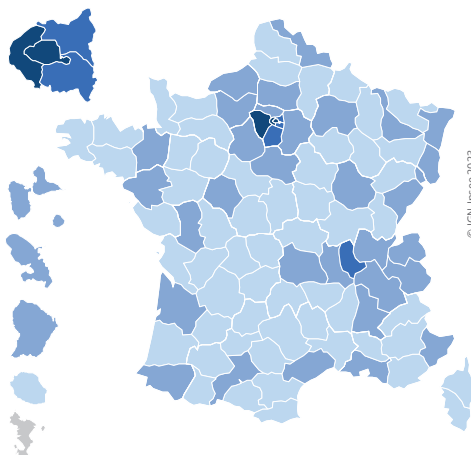
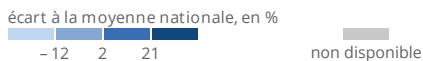
Le **revenu d'activité des non-salariés** n'est pas annualisé ici et porte sur l'ensemble des non-salariés hors secteur agricole (y compris ceux ayant cessé leur activité en cours d'année). Cela le rend comparable au concept de revenu salarial. Voir *Glossaire*.

Salair e en équivalent temps plein (EQTP), fonction publique, revenu salarial, non-salarié : voir *Glossaire*.

► Pour en savoir plus

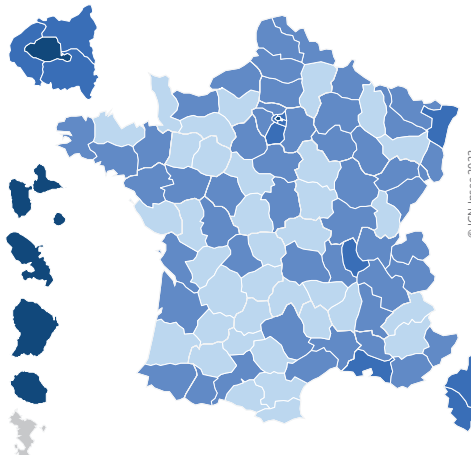
- « Les cadres sont plus présents dans les grandes aires d'attraction des villes et leurs salaires y sont plus élevés » in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2021.
- « Le revenu d'activité des non-salariés : plus élevé en moyenne dans les départements du nord que dans ceux du sud », *Insee Première* n° 1672, novembre 2017.

► 1. Salaire en EQTP dans le secteur privé en 2021, par département



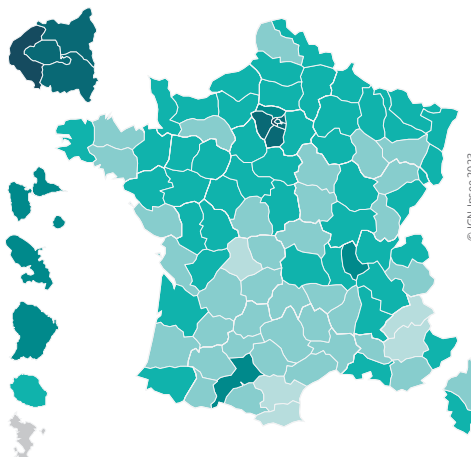
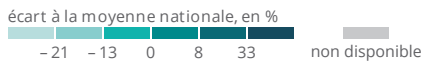
Lecture : en 2021, à Paris, dans le secteur privé, le salaire moyen en EQTP dépasse la moyenne nationale de 42,5 %.
Champ : salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers-employeurs.
Source : Insee, base Tous salariés.

► 2. Salaire en EQTP dans la fonction publique en 2020, par département



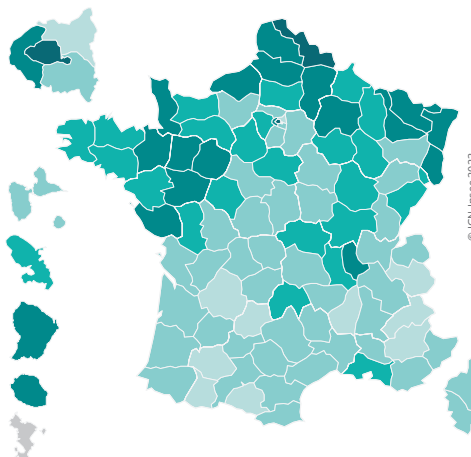
Lecture : en 2020, dans l'Ain, le salaire moyen en EQTP dans la fonction publique est inférieur de 5,9 % à la moyenne nationale.
Champ : salariés de la fonction publique hors militaires, apprentis, internes et externes médicaux, assistants maternels et familiaux.
Source : Insee, Siasp.

► 3. Revenu salarial en 2019, par département



Lecture : en 2019, en Haute-Garonne, le revenu salarial moyen dépasse la moyenne nationale de 2,6 %.
Champ : ensemble des salariés, hors salariés agricoles et apprentis, stagiaires, élus et salariés des particuliers-employeurs.
Source : Insee, panel Tous salariés.

► 4. Revenu d'activité des non-salariés en 2021, par département



Lecture : en 2021, en Ille-et-Vilaine, le revenu d'activité moyen des non-salariés dépasse la moyenne nationale de 6,9 %.
Champ : ensemble des personnes ayant exercé une activité non salariée au cours de l'année 2021, hors agriculture et hors taxés d'office.
Source : Insee, base Non-salariés.

Fiches

Données internationales



6.1 Emploi et chômage en Europe

En moyenne en 2022, 69,9 % 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 1,5 point par rapport à 2021 et se situe 1,8 point au-dessus de son niveau de 2019. En 2021, le taux d'emploi s'échelonne de 60,1 % en Italie à 81,8 % aux Pays-Bas ; il est de 68,1 % en France.

Dans l'UE, le taux d'emploi des hommes (74,8 %) est supérieur à celui des femmes (65,0 %). 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 2022, le taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) de l'UE atteint 34,7 %, soit +2,0 points par rapport à 2021. Les disparités entre pays sont fortes : le taux d'emploi des jeunes est inférieur à 20 % en Grèce, en Roumanie, en Bulgarie et en Italie, alors qu'il dépasse 50 % en Allemagne, en Autriche, à Malte, au Danemark et même 75 % aux Pays-Bas. 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. En France, il est de 34,9 % : avec une augmentation plus forte qu'en moyenne en 2022, il est désormais légèrement supérieur à la moyenne européenne. Par rapport à 2019, avant la crise sanitaire, il a progressé de 4,8 points en France, soit la deuxième progression la plus forte de l'UE après l'Irlande (+6,5 points) et nettement plus qu'en moyenne dans l'UE (+1,2 point).

En 2022, le taux d'emploi des seniors (55-64 ans) s'établit à 62,4 % dans l'UE. Il dépasse 70 % en Suède, en Estonie, en Allemagne, aux Pays-Bas, au Danemark, en République tchèque et en Finlande mais il est inférieur à la moyenne européenne en France (56,9 %).

Au sein de l'UE, moins d'une personne en emploi sur cinq est à temps partiel (17,6 % en 2022). Cette proportion est quasi stable par rapport à 2021 (-0,1 point) mais inférieure de 1,7 point à son niveau de 2019. En France, elle est de 16,6 %, soit 1,0 point au-dessous de la moyenne de l'UE. Cette part est nettement supérieure en Belgique (23,8 %), au Danemark (24,2 %), en Allemagne (28,0 %), en Autriche (29,7 %), et surtout aux Pays-Bas (42,2 %). Les femmes sont bien plus souvent à temps partiel (28,4 % en moyenne dans l'UE) que les hommes (8,2 %).

En 2022, 12,1 % 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 3,6 % des personnes en emploi). En revanche, il est supérieur à la moyenne européenne en France (14,0 % de l'emploi) et très nettement aux Pays-Bas (23,2 %).

En 2022, le **taux de chômage** des 15-74 ans de l'UE s'établit à 6,1 %. Il diminue de nouveau en 2022, de 0,9 point, après -0,2 point en 2021. Il se situe 1,2 point au-dessous de son niveau de 2008 (7,3 %), avant la récession économique de 2009 ► **figure 2**. Dans seize pays, le taux de chômage est inférieur en 2022 à son niveau de 2008, notamment en Allemagne, en Hongrie et en Pologne où il se situe au moins 4 points au-dessous. En France, avec 7,3 %, il se situe pratiquement au même niveau qu'en 2008 (-0,1 point). Après avoir nettement augmenté entre 2008 et 2013, le taux de chômage a depuis fortement reculé en Grèce (-15,3 points à 12,5 %) et en Espagne (-13,2 points à 12,9 %), tout en y demeurant plus important qu'en 2008. Le taux de chômage des jeunes est aussi très élevé dans ces deux pays (31,4 % en Grèce et 29,8 % en Espagne) alors qu'il est le plus faible en Allemagne (5,9 %). ●

► Définitions

Taux d'emploi, emploi à durée limitée, taux de chômage : voir *Glossaire*.

► Pour en savoir plus

Voir tableaux Eurostat sur le site ec.europa.eu.

► 1. Taux d'emploi, de chômage et indicateurs sur l'emploi en 2022

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	77,2	73,5	80,9	50,5	73,6	81,0	28,0	11,3	5,9	3,0
Autriche	74,0	70,0	78,0	51,9	56,4	77,3	29,7	7,7	9,5	4,8
Belgique	66,5	63,2	69,8	26,0	56,6	71,9	23,8	8,3	16,4	5,6
Bulgarie	70,4	66,8	73,8	19,8	68,2	75,7	1,6	3,5	10,7	4,3
Chypre	72,7	67,3	78,5	34,4	65,0	77,9	9,3	10,4	18,6	6,8
Croatie	64,9	60,4	69,5	28,7	50,1	69,7	4,7	12,7	18,0	7,0
Danemark	76,8	74,5	79,0	56,1	72,9	80,1	24,2	10,0	10,6	4,5
Espagne	64,4	59,5	69,3	23,0	57,7	69,5	13,3	18,1	29,8	12,9
Estonie	76,4	75,3	77,5	36,5	73,7	81,9	13,2	2,8	18,6	5,6
Finlande	74,3	73,9	74,7	46,3	71,2	78,4	16,9	14,0	14,2	6,8
France	68,1	65,6	70,8	34,9	56,9	74,0	16,6	14,0	17,3	7,3
Grèce	60,7	51,2	70,3	16,1	51,9	66,3	8,0	7,2	31,4	12,5
Hongrie	74,4	69,9	78,8	27,6	65,6	80,2	4,2	4,8	10,6	3,6
Irlande	73,2	68,4	78,1	47,7	66,7	78,2	20,1	7,4	10,1	4,5
Italie	60,1	51,1	69,2	19,8	55,0	64,8	17,9	13,5	23,7	8,1
Lettonie	71,3	70,2	72,5	30,6	69,5	77,0	6,6	2,4	15,3	6,9
Lituanie	73,8	73,6	73,9	32,0	69,8	79,0	5,7	1,6	11,9	6,0
Luxembourg	70,1	67,1	73,0	27,6	46,6	74,8	18,2	6,5	17,6	4,6
Malte	77,6	71,0	83,4	51,9	54,5	81,1	11,0	6,8	8,3	2,9
Pays-Bas	81,8	78,1	85,4	75,5	73,1	82,9	42,2	23,2	7,6	3,5
Pologne	71,3	65,4	77,3	27,8	56,4	76,7	5,4	12,2	10,8	2,9
Portugal	71,7	69,5	74,1	25,2	65,9	77,5	6,8	14,3	19,0	6,0
Rép. tchèque	75,5	68,5	82,2	25,7	72,9	81,3	6,0	5,2	7,2	2,3
Roumanie	63,1	54,4	71,5	19,7	46,7	68,5	3,3	1,8	22,8	5,6
Slovaquie	71,3	67,6	75,0	21,3	64,1	76,7	3,1	3,6	19,9	6,1
Slovénie	73,1	69,8	76,2	32,3	55,2	77,9	8,7	10,1	10,1	4,0
Suède	77,1	74,7	79,4	44,5	77,3	82,2	20,3	13,5	21,7	7,5
Zone euro	69,5	64,9	74,2	36,3	62,7	74,2	20,7	13,2	14,5	6,7
UE	69,9	65,0	74,8	34,7	62,4	74,7	17,6	12,1	14,5	6,1

1 Emploi 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.

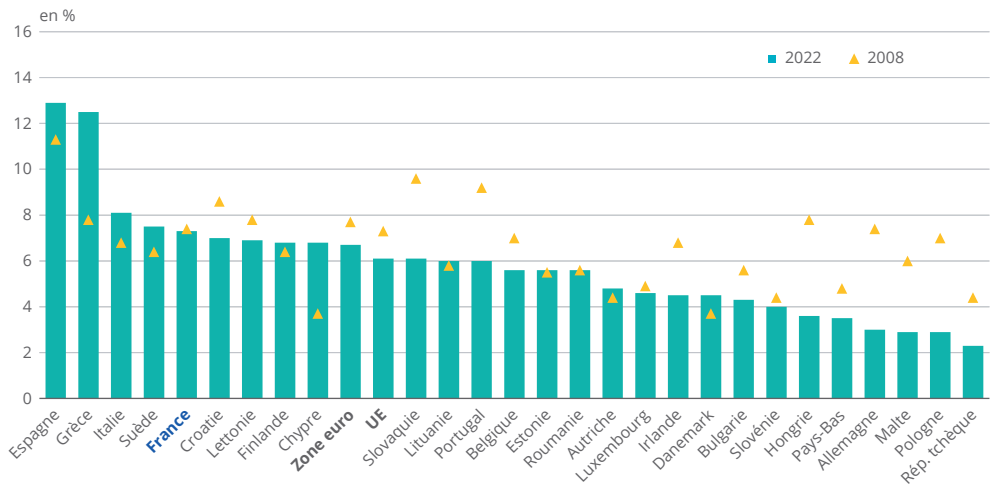
2 La convention en France est de mesurer le taux de chômage pour les 15 ans ou plus. Pour les comparaisons européennes, la convention est de limiter aux 15-74 ans. Le nombre d'actifs étant très faible après 75 ans en France, les résultats sur ces deux champs y sont très proches (taux de chômage de 7,3 % en 2022 dans les deux cas).

Lecture : en 2022, le taux d'emploi des personnes de 15 à 64 ans dans l'Union européenne est de 69,9 %.

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 mars 2023).

► 2. Taux de chômage en 2008 et 2022



Lecture : en 2022, le taux de chômage dans l'Union européenne est de 6,1 %.

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 mars 2023).

6.2 Groupes socioéconomiques en Europe

Dans l'Union européenne (UE) à 27 pays, en 2022, parmi 197 millions de personnes en emploi, 5,2 % sont **cadres dirigeants** selon la nomenclature **ESeG** ► **figure 1**. Cette proportion varie fortement selon les pays, de 1,7 % en Finlande jusqu'à 11,6 % à Malte. Elle est plus élevée qu'en moyenne en France (7,2 %) et plus faible en Allemagne (4,1 %). Dans l'ensemble, sept cadres dirigeants sur dix sont salariés de leur entreprise.

Les **professions intellectuelles et scientifiques** représentent 21,6 % des emplois de l'UE, un sur quatre travaillant dans l'enseignement. Leur part varie de 14,8 % en Italie à 43,9 % au Luxembourg. Ces professions sont plus fréquentes en France (23,3 %) et dans les pays du Nord de l'UE (28,5 % en moyenne).

Les **professions intermédiaires** salariées constituent 14,3 % 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 (17,1 % 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 2022, 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 (6,1 % en moyenne). Plus particulièrement, leur part est de 7,4 % en France et de 4,3 % en Allemagne. En revanche, ils représentent 23,6 % des emplois en Grèce et un peu plus de 12 % 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 (15,0 %). Elle est plus basse dans l'Est de l'UE.

Les **ouvriers qualifiés** représentent 16,7 % 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 8,0 % au Luxembourg à plus de 20 % en moyenne dans l'Est de l'UE, les pays baltes et en Croatie. Elle est plus faible en France (14,1 %) qu'en Allemagne (16,4 %).

Plus d'un emploi de l'UE sur six (17,9 %) 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 (15,9 %) et proche en Allemagne (17,3 %). ●

► 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 2022

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	4,1	22,4	18,5	4,3	16,3	16,4	17,3	40 997
Autriche	5,2	21,0	16,7	7,8	13,6	16,1	19,7	4 357
Belgique	7,0	24,5	13,3	8,2	16,6	13,8	16,6	4 921
Bulgarie	4,7	17,6	8,9	7,0	11,9	24,3	25,7	3 052
Chypre	4,0	21,4	13,2	7,2	15,6	13,0	25,7	435
Croatie	4,2	17,6	12,9	8,6	14,6	20,8	20,8	1 671
Danemark	2,8	28,0	16,7	5,1	14,6	10,9	20,0	2 864
Espagne	4,2	18,8	10,3	10,9	16,9	15,3	23,5	20 085
Estonie	7,8	24,6	13,7	6,8	10,7	21,5	15,0	637
Finlande	1,7	26,5	17,2	9,2	13,9	13,8	16,9	2 526
France	7,2	23,3	16,7	7,4	15,0	14,1	15,9	27 793
Grèce	4,2	22,5	6,4	23,6	14,1	10,9	18,4	4 030
Hongrie	4,5	18,6	14,4	8,7	11,5	24,2	18,1	4 586
Irlande	9,5	26,3	11,9	7,4	15,2	11,5	17,5	2 442
Italie	3,7	14,8	13,7	13,9	17,6	16,6	19,7	22 413
Lettonie	9,8	20,9	13,3	5,8	9,6	19,1	21,3	840
Lituanie	9,3	27,5	8,8	8,9	7,3	20,7	17,6	1 354
Luxembourg	4,3	43,9	14,1	4,5	9,0	8,0	13,1	308
Malte	11,6	20,3	10,8	11,5	19,4	10,9	15,4	277
Pays-Bas	5,8	30,9	14,5	8,4	13,6	8,2	18,1	9 236
Pologne	6,7	20,9	12,3	14,8	10,2	21,2	13,4	16 301
Portugal	5,9	21,7	10,4	8,2	16,3	19,0	18,3	4 698
République tchèque	5,0	18,3	14,0	11,8	12,4	24,2	14,3	5 019
Roumanie	3,4	18,3	7,0	12,5	9,4	29,0	20,4	7 728
Slovaquie	5,7	15,5	15,1	10,9	14,1	22,6	16,0	2 560
Slovénie	4,3	27,0	13,9	9,2	10,4	17,3	17,3	967
Suède	6,8	33,0	16,5	5,5	14,7	11,9	11,4	4 993
Zone euro	5,1	21,6	14,9	8,6	15,8	15,3	18,4	152 545
UE27	5,2	21,6	14,3	9,2	14,8	16,7	17,9	197 089

Note : la somme en ligne des sept premières colonnes n'est pas toujours égale à 100 % car certaines personnes ne sont pas classées (0 à 3,0 % selon le pays).

Lecture : en 2022, 5,2 % des 197 089 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 avril 2023).

► 2. Part des femmes dans les groupes socioéconomiques des pays de l'Union européenne en 2022

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	29,0	50,0	56,0	32,5	63,0	12,6	59,1	47,0
Autriche	33,1	54,1	46,3	38,0	70,3	10,6	62,1	47,2
Belgique	36,6	55,8	48,8	31,4	63,8	10,0	60,7	47,4
Bulgarie	39,4	65,4	46,1	32,6	55,7	25,4	56,1	46,9
Chypre	23,0	56,9	43,1	36,5	65,4	6,4	60,5	48,0
Croatie	21,5	62,9	50,7	33,7	59,7	16,1	61,5	46,5
Danemark	29,6	56,4	45,4	26,9	72,7	10,5	48,3	48,1
Espagne	34,2	58,6	40,2	33,3	65,0	10,9	57,1	46,3
Estonie	39,7	65,1	50,8	30,2	66,0	17,3	67,7	49,0
Finlande	35,1	48,8	56,4	32,7	75,9	12,5	59,3	48,9
France	39,0	51,4	57,1	36,3	70,7	14,3	58,8	49,1
Grèce	29,6	56,7	41,6	32,8	48,9	8,0	55,7	42,4
Hongrie	37,8	52,6	63,1	36,9	62,5	22,5	58,5	47,0
Irlande	38,6	53,1	50,3	22,9	72,7	11,4	53,9	47,5
Italie	27,6	55,6	41,4	29,6	62,3	13,9	51,8	42,5
Lettonie	45,5	62,6	57,2	43,2	66,5	13,0	64,4	50,3
Lituanie	37,9	67,0	54,9	43,0	63,4	21,1	65,0	51,0
Luxembourg	27,3	48,2	53,0	47,1	56,0	5,7	60,0	46,8
Malte	35,5	52,7	38,0	27,0	61,4	11,3	48,2	42,6
Pays-Bas	28,9	48,6	54,0	34,6	66,6	11,0	55,5	47,6
Pologne	42,9	62,6	52,2	33,6	55,6	14,2	71,6	45,8
Portugal	40,6	58,7	44,0	41,1	66,2	24,1	63,8	50,2
République tchèque	26,4	53,5	45,6	30,6	68,4	20,7	67,3	44,2
Roumanie	31,7	58,9	52,2	31,6	50,8	20,6	60,1	42,5
Slovaquie	38,0	60,8	50,2	24,2	69,2	22,7	64,0	46,9
Slovénie	34,1	58,7	50,4	29,3	54,2	14,6	60,0	45,8
Suède	40,9	56,2	45,8	26,8	66,3	10,5	51,6	47,3
Zone euro	33,7	53,2	51,4	32,9	65,0	13,5	57,7	46,8
UE27	34,8	54,5	51,3	32,8	64,2	14,8	58,6	46,5

Lecture : en 2022, 34,8 % des cadres dirigeants en emploi de l'Union européenne sont des femmes. 46,5 % 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 avril 2023).

6.3 Salaires et coût du travail en Europe

En 2022, 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 30,2 euros ► **figure 1**. Il varie fortement selon les pays, avec un écart relatif de 1 à 6 entre la Bulgarie (8,0 euros) et le Luxembourg (50,4 euros). La France occupe la 5^e position des pays ayant les coûts horaires les plus élevés (41,1 euros), l'Allemagne la 6^e position (40,0 euros). Dans l'industrie, le coût horaire français est légèrement inférieur à celui de l'Allemagne (43,5 euros contre 44,3 euros) alors que, dans le tertiaire marchand, il est supérieur (40,7 euros contre 38,0 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, notamment le **crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE)** en 2013, l'extension de la réduction générale de cotisations sociales applicable aux bas salaires en 2019 ou, plus récemment, les 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 »). En 2022 toutefois, avec la nette hausse des salaires dans un contexte de forte inflation, le coût du travail horaire a accéléré, en France comme dans la plupart des autres pays de l'UE. Au total, de 2013 à 2022, le coût du travail horaire en France a augmenté de 17,8 %, soit une hausse plus modérée qu'en Allemagne (27,4 %) et que dans l'ensemble de l'UE à 27 (22,8 %).

Les **salaires** et traitements **bruts** représentent la plus grande partie du coût du travail (75,8 % en

moyenne dans l'UE en 2022). 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 (88,0 %), et plus basse lorsqu'il est surtout assuré par des cotisations sociales, comme en France (69,6 %) ou en Suède (67,6 %).

En 2022, dans l'UE à 27, les salaires et traitements bruts s'élevaient en moyenne à 22,9 euros de **l'heure travaillée**. La France se situe au-dessus de la moyenne européenne, avec un salaire horaire moyen de 28,6 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 2021, 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 (8,6 %), alors qu'il atteint 20,9 % en Allemagne. En France, l'écart est de 12,8 %, au-dessous de la moyenne européenne (15,4 %). 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), salaire brut, heure travaillée, écart de salaire horaire entre femmes et hommes (gender pay gap) : voir *Glossaire*.

► Pour en savoir plus

- « Dans le secteur privé, l'écart de salaire entre femmes et hommes est d'environ 4 % à temps de travail et à postes comparables en 2021 », *Insee Focus* n° 292, mars 2023.
- « Le coût de la main-d'œuvre en France en 2020 : 38,7 euros par heure travaillée », *Insee Focus* n° 283, janvier 2023.
- Voir les publications Eurostat sur le site <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/publications>

► 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 2022 (en euros)	Salaire et traitement brut horaire moyen en 2022 (en euros)	Part des salaires et traitements bruts dans le coût du travail en 2022 (en %)	Cotisations sociales et autres à charge de l'employeur en 2022 (en euros)	Écart de salaire horaire moyen entre les femmes et les hommes en 2021 (en %)	Taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans en 2022 (en %)
Bulgarie	8,0	7,0	87,5	1,0	14,5	66,8
Roumanie	9,3	8,8	94,6	0,5	10,4	54,4
Hongrie	11,1	9,4	84,7	1,6	16,2	69,9
Croatie	11,9	10,2	85,7	1,7	12,6	60,4
Pologne	12,2	10,1	82,8	2,2	12,4	65,4
Lettonie	12,4	9,8	79,0	2,6	19,0	70,2
Lituanie	13,2	12,4	93,9	0,8	14,8	73,6
Malte	13,5	13,0	96,3	0,5 ¹	14,2	71,0
Grèce	15,2	12,0	78,9	3,3	nd	51,2
Portugal	15,3	12,3	80,4	2,9	15,0	69,5
Slovaquie	15,7	11,5	73,2	4,3	18,4	67,6
Rép. tchèque	16,2	12,4	76,5	3,8	12,4	68,5
Estonie	16,6	12,3	74,1	4,3	22,3	75,3
Chypre	17,8	14,6	82,0	3,2	16,8	67,3
Espagne	22,9	17,0	74,2	6,0	14,7	59,5
Slovénie	23,5	20,1	85,5	3,4	9,2	69,8
Italie	28,4	20,4	71,8	8,0	13,1	51,1
Irlande	36,1	30,5	84,5	5,6 ²	nd	68,4
Finlande	37,1	30,5	82,2	6,6	15,9	73,9
Pays-Bas	39,1	30,0	76,7	9,3	19,3	78,1
Autriche	39,3	28,7	73,0	10,5	20,7	70,0
Allemagne	40,0	31,1	77,8	8,9	20,9	73,5
France	41,1	28,6	69,6	12,5	12,8	65,6
Suède	43,2	29,2	67,6	13,9	8,6	74,7
Belgique	43,3	31,8	73,4	11,5	9,2	63,2
Danemark	48,4	42,6	88,0	5,8	14,0	74,5
Luxembourg	50,4	43,7	86,7	6,6	9,7	67,1
Zone euro	34,1	25,6	75,1	8,5	16,5¹	64,9
UE27	30,2	22,9	75,8	7,3	15,4¹	65,0

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.

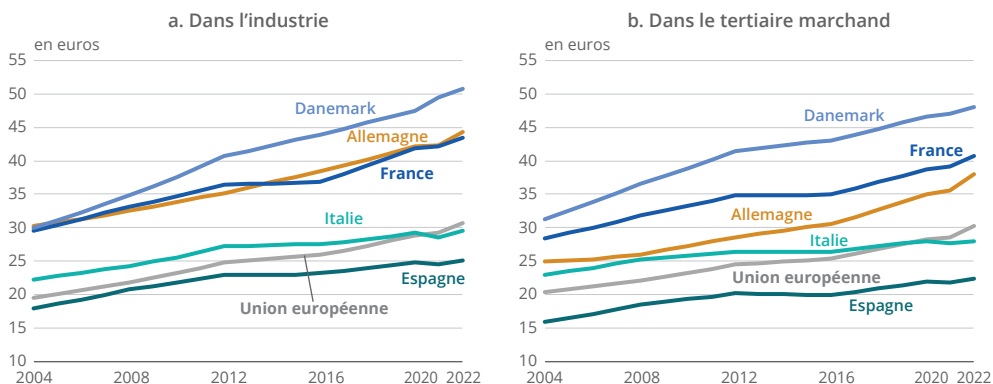
² Données estimées par différence entre le coût horaire et le salaire brut horaire moyen.

Lecture : en 2022, en France, le coût horaire de la main-d'œuvre dans l'industrie, la construction et le tertiaire marchand s'élève en moyenne à 41,1 euros, dont 28,6 euros de salaires et traitements bruts (69,6 %).

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.

Source : Instituts nationaux de statistique, Eurostat, *annual labour cost data* (colonnes 1 à 4), *gender pay gap data* (colonne 5), enquêtes *Labour Force Survey* (colonne 6) [extraction des données en avril 2023].

► 2. Coût de la main-d'œuvre selon le secteur d'activité entre 2004 et 2022

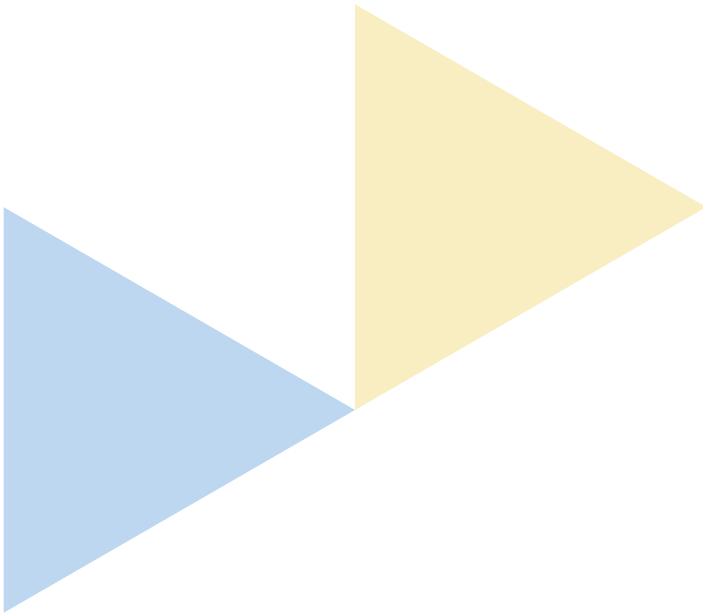


Lecture : en 2022, en France, le coût horaire de la main-d'œuvre dans l'industrie est en moyenne de 43,5 euros.

Champ : Union européenne à 27 pays, industrie (hors construction) et tertiaire marchand, entreprises de 10 salariés ou plus.

Source : Instituts nationaux de statistique, 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. Elles mobilisent les données issues de la déclaration sociale nominative (DSN) des employeurs pour l'emploi du secteur privé et depuis 2022 pour l'emploi de la fonction publique. 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.

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 2022), en interrogeant tous les occupants du logement âgés de 15 à 89 ans, en face-à-face, par téléphone ou sur internet (90 000 répondants en moyenne chaque trimestre en 2022). Les personnes vivant en communauté (maisons de retraite, établissements hospitaliers, foyers sociaux, établissements hébergeant des élèves ou des étudiants, casernes de gendarmerie, communautés religieuses, etc.) ne sont pas dans le champ de l'enquête. Contrairement à la source précédente, l'enquête Emploi intègre les frontaliers résidant en France et travaillant à l'étranger.

En 2021, l'enquête Emploi a connu une refonte majeure. Son questionnaire a été rénové afin, d'une part, de se conformer au nouveau règlement européen sur les statistiques sociales qui l'encadre et, d'autre part, de mieux répondre aux besoins de ses utilisateurs et aux nouveaux enjeux du marché du travail. Son protocole de collecte a également été modernisé (possibilité de répondre par Internet en réinterrogation) et sa méthode de pondération revue. Au final, avec cette refonte, le niveau du taux d'emploi des 15-64 ans a été rehaussé de 0,8 point en 2020. Les séries longues présentées dans cet Insee Références ont été rétopolées au niveau agrégé pour être mises en cohérence avec la nouvelle mesure de 2021. Pour plus d'informations sur la refonte et son impact sur les principaux indicateurs issus de l'enquête, voir l'*Insee Analyses* n° 65 (2021)¹. En 2023, à la suite d'une nouvelle expertise de la rupture de série de l'enquête en 2021, les séries longues relatives au chômage par catégorie socioprofessionnelle et par diplôme ont été à nouveau légèrement révisées. Aussi, les données de la *figure 2* de la fiche 2.2 sont modifiées avant 2021 par rapport à celles publiées dans l'édition 2022 de cet ouvrage.

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

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

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
- 4.5 Travail, santé et handicap

Chômage et activité/inactivité

Suivant l'approche du Bureau international du travail (BIT), la population âgée de 15 ans ou plus est scindée entre les personnes en emploi (voir *rubrique « Emploi »*) et celles qui n'en occupent pas. Parmi

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

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 au moins une fois lors des cinq interrogations réalisées sur une période d'un an, interrogations espacées d'un trimestre à chaque fois dans l'enquête Emploi. Sont comptées, au titre d'une année civile donnée, l'ensemble des personnes interrogées pour la première fois à un moment quelconque de cette année, et dont le suivi continue l'année suivante. L'indicateur représente donc une situation centrée sur la fin de l'année ; il peut être comparé à une moyenne mobile de l'indicateur en coupe.

À partir du 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 rétroprojections 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, voir [l'éclairage dans le présent ouvrage](#) [Cherchem, Minni, 2023].

Sources et mesures

Trois sources statistiques permettent de comptabiliser les effectifs de demandeurs d'emploi :

- La **statistique mensuelle du marché du travail (STMT)** est une source exhaustive issue des fichiers de gestion de Pôle emploi, produite par la Dares et Pôle emploi. Les données de la STMT permettent de comptabiliser les effectifs de demandeurs d'emploi présents en fin de mois, selon leurs caractéristiques (catégorie d'inscription, âge, ancienneté d'inscription sur les listes, etc.). Elles retracent également les flux d'entrées et de sorties des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi.
- Le **fichier historique statistique (FHS)**, produit chaque trimestre par Pôle emploi, est également issu des fichiers de gestion de Pôle emploi. Il permet de suivre les trajectoires des demandeurs d'emploi sur une période de dix ans. En particulier, il permet d'analyser les inscriptions successives des demandeurs d'emploi, de mesurer leur ancienneté dans une catégorie donnée ou encore d'étudier les transitions entre les différentes catégories de demandeurs d'emploi. En raison de différences dans la constitution des deux sources, les données issues de la STMT et du FHS peuvent différer.
- Le **« segment » D3** est une base de données relative à l'indemnisation des demandeurs d'emploi et qui est construite à partir de l'appariement entre le FHS et un extrait au 1/10 du fichier national des allocataires de Pôle emploi. Elles portent sur les périodes indemnisables des anciens salariés du secteur privé, mais également des anciens salariés du public en cas de convention de gestion ou d'adhésion à l'assurance chômage de l'employeur.

Fiches concernées :

- 2.3 Demandeurs d'emploi
- 2.4 Indemnisation du chômage

Relations professionnelles

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

Négociation collective en entreprise

La négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise permet, dans le respect de la hiérarchie des normes, de définir les relations collectives de travail et de protection sociale adaptées aux spécificités et aux besoins de l'entreprise. Une négociation collective suppose une ou plusieurs rencontres formalisées entre représentants de la direction et représentants des salariés, dans le but de parvenir à un accord sur différents sujets. Lorsque au moins un délégué syndical a été désigné dans l'entreprise, l'employeur est soumis à une obligation de négocier, selon une périodicité variable, sur

différents thèmes. Cette négociation peut avoir lieu au niveau central de l'entreprise ou séparément au niveau des différents établissements, ou bien en amont au niveau d'une unité économique et sociale (UES). L'obligation porte sur l'ouverture de négociations et non sur l'aboutissement à un accord. Depuis la loi Auroux d'octobre 1982, imposant de négocier chaque année sur les salaires, la durée effective et l'aménagement du temps de travail, de nombreux thèmes ont fait l'objet d'obligations de négocier.

Grèves et journées individuelles non travaillées

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

Sources et mesures

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

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

Fiche concernée :

- 4.6 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).

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 des salariés (Insee) et les bases Tous salariés (BTS) 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.

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.

Fiches concernées :

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

Salaires

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

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

Sources et mesures

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

Deux enquêtes statistiques complètent ces sources administratives : 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 les cotisations pour complémentaire santé obligatoire payées par l'employeur (année à partir de laquelle celles-ci sont devenues imposables et ont donc été intégrées dans le salaire net fiscal). Certaines primes désocialisées comme la prime pour l'emploi et le pouvoir d'achat (PEPA) ou la prime de partage de la valeur (PPV) sont comptabilisées dans ce salaire net.

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

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

L'écart de salaire entre les femmes et les hommes en matière de salaire brut horaire moyen qui est utilisé pour les comparaisons internationales correspond à la différence entre le salaire moyen des 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).

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

Fiches concernées :

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

Revenu salarial

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

Sources et mesures

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

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

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

Fiches concernées :

- 5.7 Revenu salarial
- 5.8 Inégalités salariales

Revenus d'activité des non-salariés

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

Sources et mesures

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

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

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

Fiche concernée :

- 5.9 Revenus d'activité des non-salariés

Coût de la main-d'œuvre

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

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

Sources et mesures

Le coût de la main-d'œuvre est suivi au niveau européen par les [enquêtes européennes sur le Coût de la main-d'œuvre](#) (règlements (CE) 530/1999 et (CE) 1737/2005) qui fournissent, tous les quatre ans, des informations sur le niveau, la structure du coût du travail et le nombre d'heures effectivement travaillées. En France, ces enquêtes font partie du dispositif d'[enquêtes sur le Coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires \(Ecmoss\)](#). Elles portent sur les entreprises (unités

légales) de 10 salariés ou plus, hors agriculture. Le coût horaire de la main-d'œuvre se calcule en moyenne pour un établissement en rapportant le coût total au nombre d'heures effectivement travaillées dans l'établissement, c'est-à-dire hors congés et absences. Le règlement européen précise le champ de l'enquête et définit les concepts pour assurer la comparabilité entre pays, mais les modes de collecte de l'information sont laissés à l'initiative des instituts nationaux de statistique. Ainsi, les heures travaillées peuvent être mesurées différemment selon les pays. L'**indice trimestriel du coût du travail (ICT)** complète le dispositif européen pour assurer le suivi conjoncturel de l'évolution du coût de la main-d'œuvre

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

Fiche concernée :

- 6.3 Salaires et coût du travail en Europe

Suivi conjoncturel du coût du travail et des salaires

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

Sources et mesures

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

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

comme représentatifs d'au plus 12 catégories professionnelles. Contrairement au SMPT, l'évolution du SMB est à structure constante et ne reflète pas l'évolution de la structure des emplois par niveau de qualification, ni ne couvre les rémunérations correspondant aux heures supplémentaires et aux primes.

Fiche concernée :

- 5.1 Évolutions conjoncturelles du coût du travail et des salaires

Mouvements de main-d'œuvre

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

Sources et mesures

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

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

Fiche concernée :

- 1.6 Mouvements de main-d'œuvre

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 à l'échelon national, issue de l'enquête Emploi.
- Estimations du nombre de chômeurs : le nombre de chômeurs est issu de l'enquête Emploi pour l'échelon national. Il est ventilé par zone géographique à partir de la structure des demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi.

Fiche concernée :

- 2.5 Chômage dans les régions

► 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 (internats, foyers de travailleurs, etc.).

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 aléa statistique. Le taux d'emploi trimestriel est estimé avec un intervalle de confiance à 95 % de plus ou moins 0,4 point en France métropolitaine (niveau et variation trimestrielle), soit environ plus ou moins 150 000 personnes en emploi. Cette plus forte volatilité se traduit aussi parfois dans les évolutions annuelles.

En 2020, malgré la crise sanitaire qui a mis à l'épreuve les différentes sources statistiques, les évolutions ont été plutôt convergentes. Mais elles ont à nouveau divergé depuis 2021. Pour les sources administratives, en tenant compte d'une estimation préliminaire de l'emploi non salarié en 2022, l'emploi en moyenne annuelle a augmenté de 1 580 000 entre 2020 et 2022. De son côté, la hausse de l'emploi dans l'enquête Emploi est très importante, mais moindre (970 000). Cet écart de 300 000 emplois par an entre les deux sources est fort au vu des variations étudiées sur longue période : l'écart en valeur absolue ne dépasse 200 000 que sur 5 des 30 dernières années ► **figure 2**. Des écarts importants s'observent notamment lors des phases de fortes évolutions de l'emploi, notamment à la fin des années 1990 et en 2000 ; les écarts récents doivent être analysés au regard de l'ampleur de la hausse sur deux ans, inédite depuis trente ans.

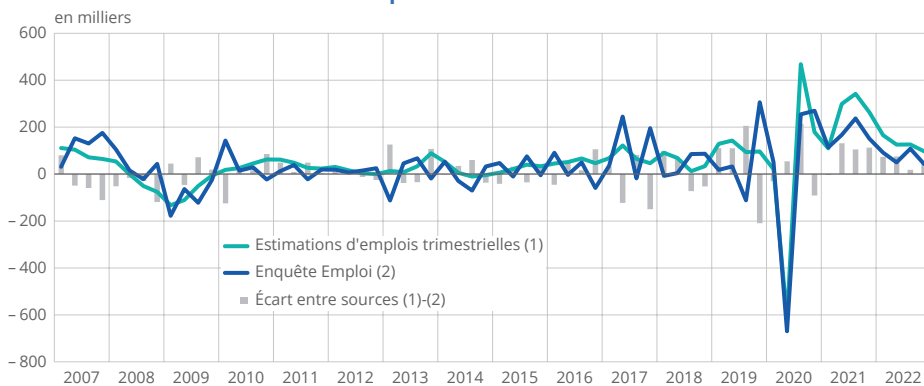
Au total, sur le moyen-long terme, les évolutions estimées de part et d'autre sont globalement cohérentes. Malgré son aléa statistique, l'enquête Emploi reste la plus pertinente d'une part pour des comparaisons avec les autres pays, d'autre part pour fournir des informations détaillées sur les caractéristiques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

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





1. Estimations trimestrielles de l'emploi total



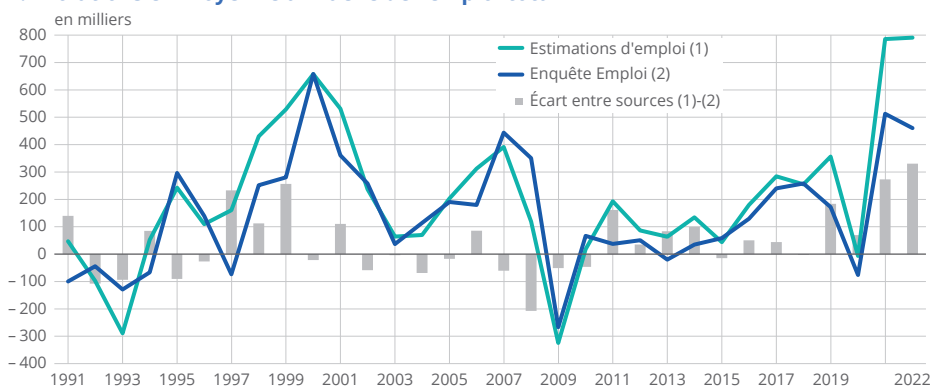
Note : pour les Estimations d'emploi, données provisoires depuis 2021, données préliminaires pour l'emploi non salarié en 2022.

Lecture : au quatrième trimestre 2022, l'emploi au sens de l'enquête Emploi a augmenté de 43 000 par rapport au troisième trimestre 2022, soit une hausse inférieure de 54 000 à celle calculée à partir des Estimations d'emploi.

Champ : France hors Mayotte.

Source : Insee, enquête Emploi 2022 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 2021, données préliminaires pour l'emploi non salarié en 2022.

Lecture : en 2022, l'emploi au sens de l'enquête Emploi a augmenté en moyenne annuelle de 461 000 par rapport à 2021, soit une hausse inférieure de 331 000 à celle calculée à partir des Estimations d'emploi.

Champ : France hors Mayotte.

Source : Insee, enquête Emploi 2022 et séries longues sur le marché du travail, Estimations d'emploi.

Auteurs :

Vladimir Passeron (Insee)

Yves Jauneau (Insee)

Pour en savoir plus

- Insee, « Chômage au sens du BIT et indicateurs sur le marché du travail (résultats de l'enquête Emploi) », La méthode en bref, mise à jour mai 2023.
- Insee, « Concepts et méthodes pour estimer l'emploi salarié conjoncturel », Les statistiques sur l'emploi, mai 2022.
- Insee, « Quelle source choisir pour quel usage ? », Les statistiques sur l'emploi, juillet 2021.
- Picart C., « Enseignements sur les estimations d'emploi de l'appariement entre l'enquête Emploi et les bases administratives en 2012 », *Documents de travail* n° F1906, Insee, septembre 2019.

► **Pour en savoir plus**

Cherchem O., Minni C., « Chômeurs au sens du BIT et demandeurs d'emploi de catégorie A : une réduction de l'écart depuis début 2021 », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2023.

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 Pôle emploi)

Un demandeur d'emploi est en activité réduite dès lors qu'il exerce une activité rémunérée tout en étant inscrit à Pôle emploi et tenu de faire des actes positifs de recherche d'emploi (catégories B et C).

Il peut alors cumuler ses revenus d'activité avec une partie de son allocation chômage sous réserve qu'ils n'excèdent pas son salaire brut antérieur. L'allocation est alors diminuée de 70 % du salaire brut associé à cette activité réduite. Rapportée à un nombre de jours au prorata du montant de l'allocation journalière, cette part non consommée de l'indemnisation chômage accroît d'autant le droit.

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 trois 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)

L'allocation d'aide au retour à l'emploi garantit un revenu de remplacement aux salariés involontairement privés d'emploi, inscrits comme demandeurs d'emploi, ayant travaillé au moins six mois au cours des 24 derniers mois (36 mois pour les 53 ans ou plus).

Le montant brut de l'allocation journalière est déterminé par application du **taux de remplacement** au salaire journalier de référence. Cette allocation est versée pour une durée maximale égale au nombre de jours entre le premier jour du premier contrat de travail et le dernier jour du dernier contrat de travail dans les 24 derniers mois (36 derniers mois pour les 53 ans ou plus).

Allocation de sécurisation professionnelle (ASP)

L'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) est versée aux licenciés économiques bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle. Le montant de l'ASP calculé

sur le modèle de l'ARE pour les salariés qui ont moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise et est égal à 75 % du salaire journalier de référence (SJR) pour les autres. Seuls sont comptabilisés les salaires rattachés au contrat de travail ayant donné lieu à l'adhésion au CSP.

Le montant de l'ASP ne peut pas être inférieur au montant de l'ARE que le salarié aurait perçu en l'absence d'ASP.

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 (six 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). Le **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 ne pas avoir d'emploi et en chercher un depuis douze mois au moins.

Le **taux de chômage de longue durée** est le rapport entre le nombre de chômeurs de longue durée (personnes au chômage qui déclarent chercher un emploi depuis douze mois au moins) et le nombre d'actifs.

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 (lorsqu'elles sont au chômage ou dans le halo autour du chômage) ou sous-utilisée (lorsqu'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

Un contrat aidé est un contrat de travail dérogatoire au droit commun, pour lequel l'employeur bénéficie d'aides, qui peuvent prendre la forme de subventions à l'embauche, d'exonérations de certaines cotisations sociales, d'aides à la formation. Le principe général est de diminuer, par des aides directes ou indirectes, les coûts d'embauche et/ou de formation pour l'employeur. L'accès à ces contrats est réservé aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi et leur nombre est piloté par les pouvoirs publics. Ils relèvent du secteur marchand (c'est le cas par exemple du contrat unique d'insertion marchand CUI-CIE) ou du secteur non marchand (par exemple le parcours emploi compétences PEC). Dans le second cas, ils sont le plus souvent conclus par des associations, des collectivités territoriales ou des établissements publics locaux d'enseignement.

Principaux types de contrats aidés qui existent ou ont existé sur les années récentes :

- *Contrats 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 d'un à trois 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 six 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)

L'intérim (ou travail intérimaire ou travail temporaire) consiste à mettre à disposition provisoire d'entreprises clientes, des salariés qui, en fonction d'une rémunération convenue, sont embauchés et rémunérés à cet effet par l'entreprise de travail temporaire.

L'intérim se caractérise donc par une relation triangulaire entre l'entreprise de travail temporaire, l'entreprise cliente et le salarié, et implique la conclusion de deux contrats : un contrat de mise à disposition (entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise cliente) et un contrat de mission (entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié).

Le contrat 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. 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.

Le **taux de recours à l'intérim** est la part des intérimaires dans l'emploi salarié, y compris intérim.

Ce taux peut être calculé pour l'ensemble des salariés, mais également secteur par secteur. Par exemple, le taux de recours à l'intérim dans l'industrie est la part des intérimaires de l'industrie dans l'emploi salarié de l'industrie, y compris intérim.

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 France métropolitaine. 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).

Demandeurs d'emploi de longue durée (DELD)

Le plan Demandeurs d'emploi de longue durée (DELD) mis en place fin 2021 par Pôle emploi, prévoyait de recontacter tous les demandeurs d'emploi de longue durée pour leur proposer des actions de remobilisation et des formations. Le refus de participer à ce parcours, ou l'absence de présentation à un rendez-vous, a constitué un motif de radiation.

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 effective de travail au sens de l'enquête Emploi

Au sens de l'enquête Emploi, la durée annuelle effective de 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

Un emploi aidé est un emploi bénéficiant d'une aide publique, hors allègements généraux et dispositifs sectoriels. 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.

Emploi au sens du Bureau international du travail (BIT)

Une personne en emploi au sens du Bureau international du travail (BIT) est une personne de 15 ans ou plus ayant effectué au moins une heure de travail rémunéré au cours d'une semaine donnée ou absente de son emploi sous certaines conditions de motif (congrés annuels, maladie, maternité, etc.) et de durée.

Toutes les formes d'emploi sont couvertes (salariés, à son compte, aide familial), que l'emploi soit déclaré ou non.

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

Le **taux d'emploi** rapporte le nombre de personnes en emploi à la population totale. Il peut être calculé sur une sous-catégorie de la population donnée (par exemple une tranche d'âge, les habitants d'une région, les titulaires d'un diplôme, etc.).

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 six 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 ré-évalué 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 les 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 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).

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.

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 puis intégrées dans les bases Tous salariés. Ceux qui travaillent pour un PE en fin d'année et dont c'est l'activité principale sont comptés dans les Estimations annuelles d'emploi, dans le secteur correspondant à leur activité principale. Ils sont alors classés dans le secteur « action sociale » (section « Q » de la nomenclature A38) lorsque leur emploi est subventionné par l'État au titre de la dépendance (allocation personnalisée d'autonomie) ou au titre de la petite enfance (assistante maternelle ou garde d'enfant à domicile) - dans ce secteur ils ne sont pas distingués des salariés des autres types d'employeurs (entreprises ou fonction publique). 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

Le périmètre de la fonction publique renvoie aux personnes morales et organismes soumis au droit administratif dans lequel le recrutement se fait sur la base du droit public.

La fonction publique se décompose en trois versants : la **fonction publique de l'État** (FPE), la **fonction publique territoriale** (FPT) et la **fonction publique hospitalière** (FPH).

Le tracé de chaque versant s'appuie essentiellement sur la catégorie juridique de l'employeur.

Il existe une notion plus large : l'emploi public, qui renvoie à une approche économique, utilisé par la comptabilité nationale. L'emploi public comptabilise les personnes travaillant à titre principal dans des administrations publiques (administrations, organismes publics et organismes privés financés majoritairement par prélèvements obligatoires).

Fonction publique de l'État (FPE)

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.

Fonction publique hospitalière (FPH)

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.

Fonction publique territoriale (FPT)

La **fonction publique** territoriale (FPT) regroupe les collectivités territoriales *stricto sensu* (régions, départements, communes, y compris collectivités à statut particulier) et les EPA locaux (loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 constituant le titre III du statut général). Les effectifs de la fonction publique territoriale comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non.

Garantie mensuelle de rémunération (GMR)

Voir **Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic)**.

Groupes socio-économiques européens

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

Halo autour du chômage

Le halo autour du chômage est composé de personnes sans emploi qui, soit recherchent

un emploi mais ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler, soit n'ont pas effectué de démarche active de recherche d'emploi dans le mois précédent mais souhaitent travailler, qu'elles soient disponibles ou non.

Le halo regroupe donc les personnes inactives au sens du BIT (ni en emploi, ni au chômage), mais proches du marché du travail.

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

Un demandeur d'emploi est dit indemnisable par l'assurance chômage s'il a déposé une

demande d'allocation qui a été acceptée. Il est indemnisable en fin de mois s'il est indemnisable le dernier jour du mois. Une personne peut être indemnisable un mois donné mais non indemnisée (activité réduite, différé ou délai d'attente, sanction, etc.).

Pour être indemnisable à l'assurance chômage, une personne doit être inscrite comme demandeur d'emploi, être involontairement privée d'emploi, avoir travaillé au moins six mois au cours des 24 derniers mois (36 mois pour les 53 ans ou plus), être à la recherche effective et permanente d'un emploi, ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite et résider en France.

Indemnisé par une allocation chômage

Un demandeur d'emploi indemnisable est indemnisé en fin de mois s'il perçoit au moins un euro le dernier jour du mois. Les demandeurs d'emploi indemnisés par l'Assurance chômage sont les bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ou de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP).

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 dix sous-populations de tailles égales. 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} déciles (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.

Indice du salaire horaire de base ouvrier et employé

L'indice du salaire horaire de base ouvrier et employé (SHBOE) mesure les évolutions du SHBOE à qualification constante. Il est calculé à partir des glissements trimestriels du SHBOE mesurés par l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (enquête ACEMO) réalisée par le ministère chargé du travail.

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 « microsociet », mis en place en 2009 pour les entreprises individuelles qui relèvent du régime fiscal de la micro-entreprise. Ce régime offre des formalités de création d'entreprise allégées ainsi qu'un mode de calcul et de paiement simplifié des cotisations et contributions sociales. À partir de 2015, la réforme du régime a imposé de nouvelles obligations (comme l'immatriculation au régime du commerce et des

sociétés ou au répertoire des métiers) et a mis 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 à compter de 2015, le micro-entrepreneur devait 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 rehaussés 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 Bureau international du travail (BIT) comprend les personnes en emploi au sens du BIT 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 dans des enquêtes auprès des ménages 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 six 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)

Le dispositif de prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa) a initialement été adopté fin 2018 comme mesure d'urgence sociale en réponse au mouvement des gilets jaunes. Au premier trimestre 2019, tous les employeurs pouvaient verser jusqu'à 1 000 euros de primes désocialisées et défiscalisées par salarié ayant une rémunération annuelle inférieure à trois fois le Smic. Le dispositif a été réactivé au premier semestre 2020 uniquement pour les entreprises ayant un accord d'intéressement, avant d'être étendu fin mars 2020, dans le contexte de la crise sanitaire, à l'ensemble des entreprises. Le plafond de versement a alors été relevé à 2 000 euros pour les entreprises ayant un accord d'intéressement. Au début de l'été, la fenêtre de versement a finalement été étendue à l'ensemble de l'année 2020. Le dispositif Pepa a ensuite été de nouveau reconduit, avec les mêmes modalités, entre juin 2021 et mars 2022.

Prime de partage de la valeur (PPV)

Depuis juillet 2022, la prime de partage de la valeur (PPV) remplace la Pepa : elle étend le dispositif à l'ensemble des salariés (mais la prime est défiscalisée uniquement pour les salariés ayant une rémunération annuelle inférieure à trois fois le Smic) et triple les plafonds de versement (3 000 euros de primes maximum par année civile dans le cas général, 6 000 euros en cas d'accord d'intéressement), sur une période s'étendant jusqu'à décembre 2023.

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 pour 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. Il intègre deux dimensions :

le salaire et le volume de travail salarié réalisé au cours de l'année. L'unité considérée ici est l'individu (sur une année) et non le poste de travail.

Le volume de travail dépend de la quotité de temps de travail (temps plein ou partiel) ainsi que de la durée cumulée des périodes d'emploi sur l'année. Le revenu salarial reflète donc en partie le « risque » du non-emploi et du sous-emploi, ou le choix d'une activité à temps partiel.

Le revenu salarial reste une notion purement salariale : il est défini pour les 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. Par exemple, 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 journalier de référence (SJR)

Le salaire journalier de référence utilisé pour le calcul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est le rapport entre la somme des salaires bruts soumis à contributions d'assurance chômage et le nombre de jours calendaires entre le premier jour du premier contrat de travail et le dernier jour du dernier contrat de travail au cours des 24 derniers mois (36 mois pour les 53 ans ou plus).

Salaire mensuel de base (SMB)

Le salaire mensuel de base (SMB) correspond au salaire brut de toute forme de cotisations (sécurité sociale, assurance chômage, retraite complémentaire, prévoyance, CSG, CRDS). Il ne comprend ni les primes (sauf, le cas échéant, la prime liée à la réduction du temps de travail), ni les rémunérations perçues au titre des heures supplémentaires (pour les temps pleins) ou des heures complémentaires (pour les temps partiels). Son montant correspond généralement à celui de la première ligne du bulletin de paye d'un salarié.

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 plusieurs fois pour cette raison depuis 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'étalonnage-calage des comptes trimestriels permet de corriger ce biais. L'évolution du SMPT reflète l'évolution des qualifications et de la quotité du travail (effets de structure) et celle de la rémunération des heures supplémentaires et des primes (effets saisonniers et liés à la conjoncture).

Salaire net journalier

Le salaire net journalier est le salaire net par jour rémunéré. Il est utilisé dans la décomposition du revenu salarial entre salaire et durée totale des périodes d'emploi sur l'année (nombre de jours rémunérés).

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 cinq 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) classés dans l'industrie agroalimentaire, et certaines activités du commerce de détail alimentaire (boucherie, poissonnerie, commerce de pain) ;
- les services aux particuliers hors santé : ce secteur recouvre l'hébergement-restauration, les arts, spectacles et activités récréatives, l'enseignement (formation continue, soutien scolaire, enseignement artistique, culturel, sportif, enseignement de la conduite) et diverses activités de services aux personnes telles que la réparation d'ordinateurs ou la coiffure (I, O, P, R, S) ;
- la santé humaine et l'action sociale rassemble les activités afférentes à la santé humaine dispensées par des médecins, des dentistes ou des praticiens paramédicaux, les services d'hébergement médico-social et social et l'action sociale sans hébergement (Q). La pharmacie est considérée comme une activité commerciale et ne figure donc pas dans ce secteur. Le secteur de la santé et de l'action sociale regroupe très majoritairement des activités s'exerçant en pratique libérale, au cabinet du praticien. Les non-salariés sont très peu présents dans l'action sociale et, de façon plus générale, dans les activités dispensées en établissements (hôpitaux, établissements pour personnes âgées ou handicapées, pour enfants et jeunes en difficultés, etc.).

Secteurs marchands non agricoles (SMNA)

Voir **Secteurs d'activité**.

Sous-emploi

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 aussi 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

Voir **Population active au sens du Bureau international du travail (BIT)**.

Taux d'emploi

Voir **Emploi au sens du Bureau international du travail (BIT)**.

Taux de chômage

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)**.

Taux de remplacement journalier

Le taux de remplacement journalier est appliqué au **salaire journalier de référence (SJR)** pour calculer le montant de l'**allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)**. Ce taux, compris entre 57 % et 75 %, décroît avec le montant du SJR et augmente avec la quotité travaillée.

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

Acess

Agence centrale des organismes de sécurité sociale

AEJ

Aide à l'embauche des jeunes

Agirc

Association générale des institutions de retraite complémentaire des cadres

APU

Administrations publiques

ARE

Allocation d'aide au retour à l'emploi

Arrco

Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés

ASP

Allocation de sécurisation professionnelle

ASS

Allocation de solidarité spécifique

AT-MP

Accidents du travail et maladies professionnelles

BEP

Brevet d'études professionnelles

BER

Bassin d'emploi à redynamiser

BIT

Bureau international du travail

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

DELD

Demandeurs d'emploi de longue durée

DEFM

Demandeurs d'emploi en fin de mois

DOM

Départements d'outre-mer

DRE

Dispense de recherche d'emploi

DSN

Déclaration sociale nominative

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

PPA

Parité de pouvoir d'achat

PPCR

Parcours professionnels, carrières et rémunérations

PPV

Prime de partage de la valeur

PSE

Plan de sauvegarde de l'emploi

QPV

Quartier prioritaire de la politique de la ville

RMPP

Rémunération moyenne des personnes en place

RSA

Revenu de solidarité active

SARL

Société à responsabilité limitée

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

ZFU

Zone franche urbaine

ZRD

Zone de restructuration de la défense

ZRR

Zone de revitalisation rurale

Dans la même collection

► Parus

- *Sécurité et société*, édition 2021
- *Femmes et hommes, l'égalité en question*, édition 2022
- *Immigrés et descendants d'immigrés*, édition 2023

► À paraître

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

Les Tableaux de l'économie française sont désormais disponibles sous la forme d'un tableau de bord interactif sur insee.fr.



Imprimerie Dupli-Print Mayenne – 733, rue Saint-Léonard – 53100 Mayenne

Dépôt légal : juin 2023

Emploi, chômage, revenus du travail

Insee Références

Édition 2023

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 2022 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 analyse la réduction depuis 2021 de l'écart entre chômeurs au sens du BIT et demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi. Il propose également une variante de l'exercice de projection de la population active à l'horizon de 2070 à la suite de la réforme des retraites de 2023. Il éclaire enfin sur la place des femmes dans les métiers de la transformation numérique et du développement durable.

En outre, un dossier étudie la hausse du nombre de salariés qui quittent leur entreprise, entre l'avant et l'après crise sanitaire. Un deuxième dossier explique pourquoi les immigrés et leurs descendants sont spécialisés dans certaines professions. Le dernier dossier analyse les problèmes de santé des travailleurs en fonction de leurs secteurs d'activité, notamment ceux causés par le travail.

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



ISSN 1639-4968

ISBN 978-2-11-162400-9

REF. ECRT23

Juin 2023 - Prix 25 €

