

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 (congés annuels, maladie, maternité, etc.) et de durée.

Toutes les formes d'emploi sont couvertes (salariés, à son compte, aide familial), que l'emploi soit déclaré ou non.

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

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 « microsocio », 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.