
Emploi et salaires

Édition 2014



Coordination	Nicole Roth						
Contribution	<i>Insee :</i> Anne-Juliette Bessone, Nicolas Biesse, Guillaume Chanteloup, Jeanne-Marie Daussin-Benichou, Julien Delabre, Karine Diard, Malik Koubi, Jérôme Lé, Aude Lecroart, Aude Leduc, Bertrand Marc, Dominique Maurer, Christophe Michel, Laure Omalek, Claude Picart, Justine Pignier, Nathan Remila, Marie Rey, Laurence Rioux, Frédéric Tallet, Joëlle Vidalenc, Lionel Wilner <i>Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social,</i> <i>Dares :</i> Sandra Bernard, Julien Deroyon, Guillaume Desage, Karl Even, Didier Folques, Christine Gonzalez-Demichel, Ceren Inan, Claire Létroublon, Claude Minni, Xavier Paraire, Véronique Rémy, Fabrice Romans, Élodie Rosankis, Sébastien Roux, Fabien Toutlemonde <i>Ministère des Affaires sociales et de la Santé, Drees :</i> Julien Loquet, Fanny Mikol						
Directeur de la publication	Jean-Luc Tavernier						
Directeur de la collection	Stéphane Tagnani						
Rédaction	Ravi Baktavatsalou, Anne-Catherine Morin, Sophie Planson, Jean-Philippe Rathle, Stéphane Tagnani						
Composition	Coordination Édith Houël Maquette Édith Houël <table> <tr> <td>Sylvie Couturaud</td><td>Catherine Kohler</td></tr> <tr> <td>Pascal Nguyen</td><td>Rose Pinelli-Vanbauce</td></tr> <tr> <td>Brigitte Rols</td><td>Pierre Thibaudeau</td></tr> </table>	Sylvie Couturaud	Catherine Kohler	Pascal Nguyen	Rose Pinelli-Vanbauce	Brigitte Rols	Pierre Thibaudeau
Sylvie Couturaud	Catherine Kohler						
Pascal Nguyen	Rose Pinelli-Vanbauce						
Brigitte Rols	Pierre Thibaudeau						
Couverture	Coordination Sophie Planson Conception et réalisation Ineiaki Global Design						
Éditeur	Institut national de la statistique et des études économiques 18, boulevard Adolphe-Pinard, 75675 PARIS CEDEX 14 www.insee.fr						

Avertissement

Cet ouvrage a pour ambition d'analyser conjointement les domaines de l'emploi et des salaires. Un effort particulier est fait sur la mise en cohérence des différentes sources. En effet, cet ouvrage s'appuie à la fois sur des données administratives (les déclarations annuelles de données sociales, le système d'information sur les agents des services publics, la base Particuliers-employeurs, etc.), mais aussi sur des données d'enquêtes (enquête Emploi, enquête Acemo, etc.) et sur les estimations d'emploi.

Or ces différentes sources n'ont pas la même « actualité ». À la date de finalisation de cet ouvrage, les dernières données définitives des estimations d'emploi publiées par l'Insee concernent l'année 2011. Pour des raisons de cohérence, c'est donc cette année 2011 qui est retenue comme année de référence pour la plupart des fiches de l'ouvrage. La vue d'ensemble s'appuie quant à elle sur les données plus récentes, jusqu'en 2013. Le cas échéant, ces données sont provisoires.

Par ailleurs, dans les fiches, les données structurelles et sur les évolutions salariales portent sur le champ France métropolitaine, les données sur les niveaux de salaires sur le champ France, hors Mayotte.

Au premier trimestre 2013, le questionnaire de l'enquête Emploi a été rénové. Certaines reformulations du nouveau questionnaire ont modifié la teneur des réponses d'une petite proportion de la population enquêtée. Ceci a eu un impact sur la mesure en niveau des principaux indicateurs sur le marché du travail (activité, chômage, emploi). L'Insee a publié les résultats de l'enquête Emploi rénovée et les principales séries réropolées dans l'*Informations Rapides* de mars 2014 relative aux résultats de l'enquête Emploi au quatrième trimestre 2013.

Dans les fiches de cet ouvrage, les données portant sur l'activité et le chômage au sens du Bureau international du travail ont été réropolées. Les autres données sur l'emploi, de nature structurelle et qui visent à quantifier l'importance des populations concernées, n'ont pas été réropolées. Lorsque les résultats portent sur les données réropolées, ce point est mentionné explicitement.

Signes conventionnels utilisés

...	Résultat non disponible
///	Absence de résultat due à la nature des choses
e	Estimation
p	Résultat provisoire
r	Résultat révisé par rapport à l'édition précédente
n.s.	Résultat non significatif
€	Euro
M	Million
Md	Milliard
Réf.	Référence

Vue d'ensemble

En 2013, les destructions d'emplois marchands s'atténuent et les salaires réels progressent en raison de la faible inflation	9
---	---

Dossiers

Une rotation de la main d'œuvre presque quintuplée en 30 ans : plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage	29
Les carrières salariales dans le public et le privé : éléments de comparaison entre 1988 et 2008	47
La négociation sur l'emploi et les salaires face à la crise : des situations sous tension	61

Fiches thématiques

1. Synthèse des actifs occupés

1.1 Évolution générale de l'emploi et des salaires	80
1.2 Pluriactivité	82
1.3 Salariés du privé	84
1.4 Salariés des particuliers-employeurs	86
1.5 Emploi et salaires dans la fonction publique d'État	88
1.6 Emploi et salaires dans les collectivités territoriales	90
1.7 Emploi et salaires dans le secteur public hospitalier	92
1.8 Non-salariés	94
1.9 Inégalités salariales : concepts	96
1.10 Inégalités salariales : évolutions	98
1.11 Emploi et salaires selon le sexe	100
1.12 Emploi et salaires selon l'âge	102

2. Salariés du privé selon le secteur d'activité ou le type d'employeur

2.1 Emploi et salaires dans l'industrie	106
2.2 Emploi et salaires dans la construction	108
2.3 Emploi et salaires dans le commerce	110
2.4 Emploi et salaires dans les transports et l'entreposage	112

2.5	Emploi et salaires dans les services aux entreprises	114
2.6	Emploi et salaires dans les services aux particuliers	116
2.7	Emploi et salaires dans les services mixtes	118
2.8	Emploi et salaires dans le secteur hospitalier privé et public	120
2.9	Emploi et salaires par catégorie d'entreprise	122

3. Qualité des emplois

3.1	Statuts d'emploi	126
3.2	Emplois et contrats aidés	128
3.3	Durée du travail	130
3.4	Revenu salarial	132
3.5	Mobilité salariale	134
3.6	Conditions de travail	136
3.7	Temps partiel	138
3.8	Emplois non qualifiés	140
3.9	Mouvements de main-d'œuvre	142

4. Relations sociales et institutionnelles

4.1	Négociations et grèves dans les entreprises	146
4.2	Salaire minimum de croissance	148

5. Territoire

5.1	Emploi et salaires en région	152
5.2	Emploi dans les départements d'outre-mer	154
5.3	Salaires dans les départements d'outre-mer	156
5.4	Emploi et salaires dans l'Union européenne	158

Annexes

Glossaire	163
Sigles	171

Vue d'ensemble

En 2013, les destructions d'emplois marchands s'atténuent et les salaires réels progressent en raison de la faible inflation

Nathan Rémila, Frédéric Tallet*

Dans un contexte de croissance économique toujours faible, les destructions d'emplois marchands se poursuivent en 2013, à un rythme toutefois moindre qu'en 2012 du fait notamment de la stabilisation puis de la hausse de l'emploi intérimaire en fin d'année 2013. Dans la construction et l'industrie, les destructions d'emplois s'accroissent. Les services marchands hors intérim connaissent également une baisse de l'emploi, alors qu'ils étaient le principal contributeur de la hausse de l'emploi avant la crise. L'emploi non salarié, qui a bénéficié entre 2009 et 2011 des effets de la mise en place du statut d'auto-entrepreneur, retrouve un rythme de progression proche de celui d'avant-crise.

La population active, qui avait vivement augmenté ces dernières années grâce à la progression du taux d'activité des seniors, connaît un coup d'arrêt en 2013. Le ralentissement du taux d'activité des seniors ainsi que l'évolution démographique des personnes de moins de 50 ans en sont la cause. Le chômage au sens du BIT se stabilise en 2013 ; il recule très nettement pour les jeunes mais continue d'augmenter pour les 25-49 ans et dans une moindre mesure pour les seniors.

Le niveau du chômage toujours élevé en 2013 a pesé sur l'évolution des salaires nominaux, le pouvoir de négociation des salariés étant plus limité dans ce contexte. La faible croissance de l'économie et la réévaluation modérée du Smic au 1^{er} janvier 2013 conduisent à une moindre progression des salaires en euros courants en 2013. Toutefois, le recul de l'inflation a permis une augmentation des salaires réels. Contrairement aux années précédentes, ceux-ci progressent autant dans la construction et le tertiaire que dans l'industrie.

En 2013, le produit intérieur brut (PIB) progresse de 0,3 % en moyenne annuelle, comme en 2012, après deux années de reprise où il avait crû plus nettement (de 2,0 % en 2010 et 2,1 % en 2011). Ce contexte peu porteur a affecté l'emploi salarié du secteur marchand non agricole, qui s'est replié en 2012 (- 107 000 emplois, soit - 0,7 %) et en 2013 (- 53 000, soit - 0,3 %) (figure 1). L'emploi salarié total a également reculé en 2012 (- 82 000, soit - 0,3 %) mais a légèrement augmenté en 2013 (+ 35 000, soit + 0,1 %), du fait notamment d'importantes créations d'emplois aidés. Ceci fait suite à deux années de croissance modérée : + 0,2 % en 2010, puis + 0,3 % en 2011, soit + 120 000 postes en deux ans. Ces évolutions depuis 4 ans n'ont que très partiellement compensé la forte contraction de l'emploi en 2008 (- 0,8 %) et 2009 (- 0,9 %) : en deux ans, 380 000 emplois salariés avaient été détruits.

* Nathan Rémila, Frédéric Tallet, Insee.

1. Emploi selon le secteur d'activité

en milliers, données cvs en fin d'année

	Glissements annuels							Niveau d'emploi au 31/12/2013p
	2007	2008	2009	2010	2011	2012p	2013p	
Emploi salarié des secteurs marchands non agricoles¹	269	- 187	- 261	58	59	- 107	- 53	15 903
Ensemble industrie	- 44	- 79	- 167	- 85	- 17	- 29	- 51	3 177
dont : industrie manufacturière	- 46	- 77	- 170	- 84	- 18	- 33	- 50	2 812
Construction	60	10	- 39	- 18	- 9	- 18	- 25	1 394
Tertiaire marchand	253	- 119	- 55	160	85	- 60	23	11 331
dont : commerce	39	- 18	- 36	6	23	- 12	- 10	3 008
intérim	26	- 135	- 18	98	- 22	- 62	33	544
Emploi salarié tertiaire non marchand²	76	34	41	- 7	7	21	76	7 697
Emploi salarié agricole	- 12	- 10	- 2	- 4	4	4	12	241
Emploi salarié total	333	- 162	- 222	47	70	- 82	35	23 841
Emploi non salarié des secteurs marchands non agricoles	32	14	- 13	82	58	19	14	1 709
Emploi non salarié tertiaire non marchand	5	7	30	16	0	17	3	435
Emploi non salarié agricole	- 17	- 6	- 11	- 7	- 4	- 6	3	428
Emploi non salarié total	19	16	5	91	54	30	20	2 572
Emploi total	352	- 146	- 216	138	125	- 52	55	26 413

1. Secteurs principalement marchands : ensemble hors agriculture, administration, éducation, santé et action sociale.

2. Secteurs principalement non marchands : administration, éducation, santé et action sociale - emploi privé (non marchand concurrentiel) et public, y compris contrats aidés.

Champ : France métropolitaine.

Note : les estimations d'emploi pour 2012 et 2013 sont provisoires.

Source : Insee, estimations d'emploi.

L'emploi non salarié a bénéficié de la création du statut d'auto-entrepreneur

Durant la même période, l'emploi non salarié a connu des évolutions différentes de celles de l'emploi salarié, en partie parce qu'il ne réagit pas aux mêmes facteurs conjoncturels et structurels, mais surtout en raison des créations d'emplois qui ont fait suite à l'instauration du statut d'auto-entrepreneur en janvier 2009. Fin 2009, 170 000 auto-entrepreneurs étaient considérés comme actifs¹. Pour 120 000 d'entre eux, l'activité générée par leur auto-entreprise était la seule ou principale source de revenus d'activité². Ce nombre d'auto-entrepreneurs principalement non-salariés a ensuite doublé entre fin 2009 et fin 2010. Il a continué de progresser pour atteindre 300 000 fin 2011 ; en ajoutant les auto-entrepreneurs exerçant une activité principale salariée, le nombre d'auto-entrepreneurs actifs s'élève à 420 000 à la fin 2011. Alors que le nombre des autres emplois non salariés a diminué durant la même période (- 110 000 emplois en 2009, - 30 000 en 2010, stabilisation en 2011), les créations d'emplois d'auto-entrepreneurs ont donc soutenu la croissance de l'emploi non salarié (+ 120 000 en 2009 comme en 2010, puis + 60 000 en 2011). Cette croissance du nombre d'auto-entrepreneurs s'est cependant faite pour partie au détriment d'emplois non salariés classiques, des effets de substitution entre les deux statuts – difficiles à chiffrer – pouvant exister.

1. Un auto-entrepreneur est considéré comme économiquement actif s'il a déclaré au moins un euro de chiffres d'affaires dans l'année ou dans un délai de quatre trimestres après la création de l'auto-entreprise pour les créations intervenues dans l'année.

2. Pour les personnes pluriactives, occupant à la fois un emploi salarié et une activité non salariée, seules les personnes non salariées pour lesquelles le revenu non salarié annuel dépasse le revenu salarial annuel sont comptées dans l'emploi non salarié : ce sont des pluriactifs principalement non salariés. Ainsi, pour les auto-entrepreneurs pluriactifs qui occupent aussi un emploi salarié, seuls ceux d'entre eux qui sont principalement non-salariés contribuent aux évolutions de l'emploi non salarié. Les auto-entrepreneurs pluriactifs principalement salariés sont quant à eux comptés au sein de l'emploi salarié.

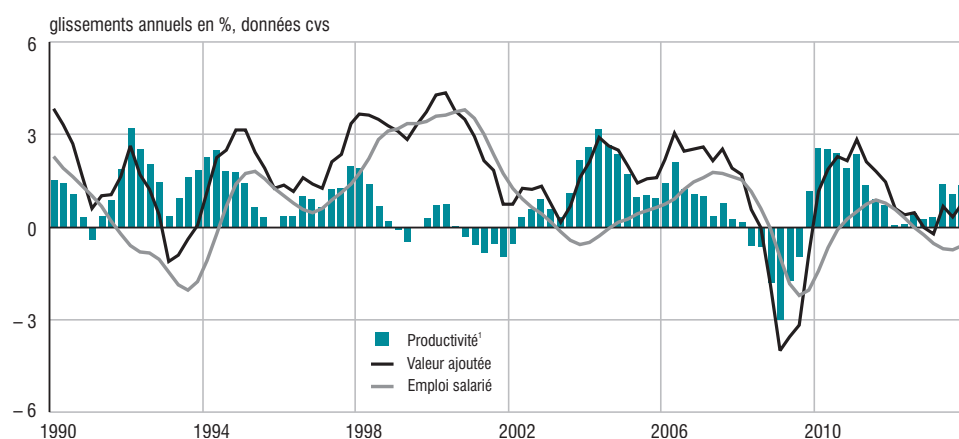
Les créations récentes d'emplois non salariés ont été les plus dynamiques dans les services marchands (140 000 emplois créés entre 2010 et 2012) et dans une moindre mesure dans les services non marchands (30 000 créations durant la même période). La réduction de l'emploi non salarié agricole qui était rapide durant les années 1990 (– 40 000 emplois par an en moyenne) s'est atténuée durant les années 2000 (– 10 000 emplois par an) et s'est encore réduite à partir de 2010 (– 5 000 emplois par an).

Dans l'ensemble, la croissance de l'emploi non salarié a permis d'accentuer nettement les créations de l'emploi total (salarié et non salarié) en 2010 et 2011 et d'en compenser les destructions en 2012. L'emploi total a ainsi augmenté en 2010 de 138 000 personnes (dont 91 000 non-salariés) et en 2011 de 125 000 personnes (dont 54 000 non-salariés). Durant l'année 2012, le repli de l'emploi total (– 52 000 personnes selon les estimations provisoires) a été limité par la création de 30 000 emplois non salariés.

Dans un contexte de croissance économique atone, les destructions d'emplois marchands se sont poursuivies malgré des gains de productivité modérés

L'ampleur de la récession de 2008-2009 avait conduit les entreprises à ajuster à la baisse leur emploi, mais dans des proportions moindres que la chute de l'activité, ce qui s'est traduit par un net recul de la **productivité apparente** du travail jusqu'au début de 2009 (figure 2). Durant la phase de redémarrage, les progrès de l'activité ont été à la fois un peu plus précoces et plus importants que le rythme des créations d'emploi, si bien que les gains de productivité ont été compris entre 1,4 % et 2,6 % en 2010 et 2011. Suite à la crise des dettes souveraines en zone Euro à compter de la mi-2011, la valeur ajoutée des secteurs marchands non agricoles fléchit de nouveau en 2012 et la productivité ralentit (+ 0,2 % en 2012). En 2013, les gains de productivité, de l'ordre de 1 %, retrouvent un rythme proche de celui observé durant la décennie précédant la crise de 2007 (+ 0,9 % en moyenne entre 1998 et 2007) : la valeur ajoutée des secteurs marchands non agricoles progresse modérément, tandis que les destructions d'emplois s'atténuent.

2. Emploi salarié, valeur ajoutée et productivité dans les secteurs marchands non agricoles



1. La productivité apparente du travail est ici définie comme le rapport entre la valeur ajoutée en volume et le nombre d'emplois (voir Définitions).

Champ : France entière, secteurs marchands non agricoles.

Note : l'emploi est ici mesuré au sens des comptes nationaux en moyenne trimestrielle pour être comparable à la valeur ajoutée des secteurs marchands non agricoles.

Source : Insee, comptes nationaux.

Au final, alors que la valeur ajoutée des secteurs marchands non agricoles retrouve en 2013 son niveau d'avant-crise, le niveau de l'emploi salarié marchand non agricole demeure nettement inférieur à celui de fin 2007 (– 3,0 %, soit 500 000 emplois de moins). Compte tenu de la moindre sensibilité de l'emploi salarié non marchand à la conjoncture économique, le niveau de l'emploi salarié total fin 2013 n'est inférieur que de 1,3 % (soit 320 000 emplois de moins) à ce qu'il était six ans auparavant. En incluant les non-salariés dont l'effectif a crû durant cette période, l'emploi total se situe fin 2013 à un niveau inférieur de 0,4 % (soit – 100 000 emplois) à celui de fin 2007.

Dans les services marchands et l'industrie³, les cycles de productivité ont suivi durant les dernières années des dynamiques similaires. Dans les services marchands, alors que les gains de productivité moyens depuis 20 ans sont inférieurs à 1 % par an, le recul de la productivité a atteint 3 % en rythme annuel fin 2008 et début 2009 et la productivité n'a ensuite progressé que de l'ordre de 1 % par an en 2010, 2011 et à nouveau en 2013 après une stabilisation en 2012. Dans l'industrie, la productivité apparente du travail progresse structurellement plus vite (de l'ordre de + 3,0 % par an sur 20 ans) que dans les autres secteurs. Celle-ci a chuté de 5 % début 2009, a rebondi jusque + 8 % début 2010, puis a ralenti les années suivantes, pour revenir à peine à un peu plus de 1 % en 2013.

Après un début d'année atone, l'emploi intérimaire se redresse fin 2013

En 2013, l'emploi est principalement soutenu par l'intérim (+ 33 000 emplois), tandis que les destructions d'emploi sont importantes dans l'industrie (– 51 000 personnes, soit – 1,6 %), les services marchands hors intérim (– 10 000, soit – 0,1 %) tout comme dans la construction (– 25 000, soit – 1,8 %). La progression de l'intérim en 2013 provient essentiellement de la hausse observée au quatrième trimestre.

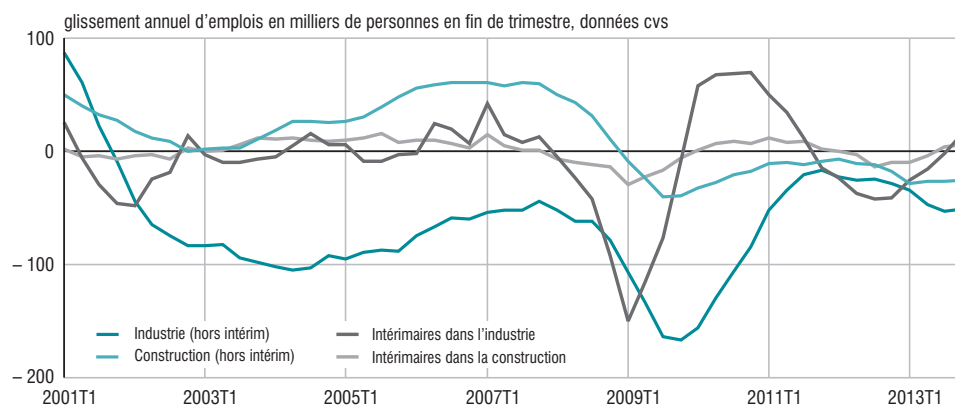
Les variations de l'emploi intérimaire jouent usuellement un rôle précurseur des variations d'emplois hors intérim, surtout dans l'industrie et la construction. L'industrie est le secteur employant le plus d'intérimaires (43 % de l'ensemble des intérimaires en moyenne en 2013), la construction en emploie plus de 20 % alors que ce secteur ne regroupe que 10 % de l'emploi salarié marchand hors intérim.

Comme lors du précédent retournement conjoncturel à la baisse, l'emploi intérimaire dans l'industrie a commencé à ralentir – avant de reculer – bien avant l'emploi industriel hors intérim (*figure 3*). L'avance de la dynamique de l'emploi intérimaire industriel par rapport à celle de l'emploi industriel hors intérim est de l'ordre de trois trimestres durant ces dernières années, que ce soit pour les pics conjoncturels de 2010-2011 ou pour le point bas de 2009. Après 70 000 créations d'emplois en 2010, le ralentissement de l'intérim industriel a conduit à des suppressions d'emplois intérimaires dans l'industrie à partir du troisième trimestre 2011, qui se sont poursuivies en 2012 (– 41 000 intérimaires sur l'ensemble de l'année). L'année 2013 voit un retour de créations d'emplois intérimaires dans l'industrie (+ 15 000). Le ralentissement de l'emploi industriel hors intérim, quant à lui, n'a débuté que fin 2011 mais il s'est poursuivi en 2013, les destructions d'emplois en 2013 (– 51 000) s'établissant même à un niveau supérieur à celui de 2012 (– 29 000).

L'emploi intérimaire dans la construction est également en avance, de l'ordre de deux à quatre trimestres, par rapport à l'emploi hors intérim du secteur. Après avoir ralenti en 2011 et 2012, l'intérim y augmente modérément en 2013 (+ 6 000 emplois, après – 9 000 en 2012), alors que les destructions d'emplois dans la construction hors intérim se sont accentuées en 2013 (– 25 000, contre – 18 000 en 2012 et – 9 000 en 2011).

3. La productivité apparente du travail dans ces deux secteurs a été calculée en rapportant la valeur ajoutée du secteur, corrigée des rémunérations associées à l'intérim, à l'emploi du secteur y compris les intérimaires en poste dans le secteur.

3. Évolution de l'emploi dans l'industrie et la construction, intérim et hors intérim



Champ : France métropolitaine, emploi hors intérim dans l'industrie et la construction, intérimaires en postes dans l'industrie et la construction.

Lecture : entre la fin 2012 et la fin 2013, le nombre d'intérimaires en poste dans l'industrie a augmenté de 15 000 personnes.

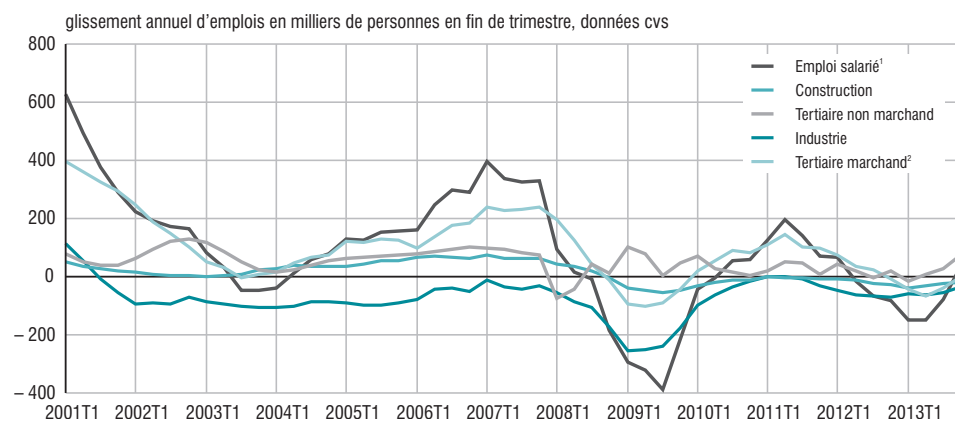
Sources : Insee, Dares, estimations d'emploi.

Les pertes d'emplois salariés marchands, importantes en 2012, s'atténuent au cours de l'année 2013

Le repli de l'emploi salarié marchand a été marqué durant l'année 2012 et a touché tous les grands secteurs (figure 4, l'emploi sectoriel intégrant ici les intérimaires en poste dans chaque secteur).

L'industrie connaît structurellement des pertes d'emploi depuis plusieurs décennies ; les destructions ont été moins rapides en 2010 puis en 2011, durant la phase d'amélioration conjoncturelle passagère. En revanche, en 2012, l'emploi industriel (y compris intérim)

4. Emploi salarié selon le secteur d'activité



1. Le glissement annuel d'emplois salariés agricoles, présentant des variations d'emploi structurellement faibles sur la période de quelques milliers de personnes par an, n'est pas représenté sur le graphique par souci de lisibilité.

2. Les intérimaires, habituellement comptés dans l'emploi des services marchands ont été ici réaffectés dans leur secteur utilisateur.

Champ : France métropolitaine, emploi salarié total (y compris agriculture) et par grand secteur.

Lecture : entre la fin 2012 et la fin 2013, l'emploi industriel y compris les intérimaires en poste dans l'industrie a diminué de 36 000 personnes.

Note : pour l'année 2013, une partie de l'évolution de l'emploi non marchand (emploi public non aidé) repose sur une hypothèse de prévision.

Sources : Insee, Dares, estimations d'emploi.

diminue de 2,0 %, soit davantage qu'avant la crise (– 1,7 % en glissement annuel moyen entre fin 2000 et fin 2007). En 2013, les pertes d'emplois dans l'industrie sont plus faibles (– 1,0 % y compris intérim et – 1,6 % hors intérim).

Le tertiaire marchand (hors intérimaires en poste dans d'autres secteurs), qui regroupe près de la moitié de l'emploi salarié, n'a pas créé d'emplois ni en 2012, ni en 2013 (après une croissance de + 0,8 % puis de + 0,9 % en 2010 et 2011), alors que sa croissance tendancielle était soutenue avant la récession (+ 1,4 % en glissement annuel moyen entre fin 2000 et fin 2007).

La construction, comme l'industrie, ne doit l'atténuation de ses destructions d'emplois en 2013 qu'à la légère hausse du nombre d'intérimaires employés (– 1,2 % en glissement annuel y compris intérim et – 1,8 % hors intérim). Comme dans l'industrie, la construction avait connu en 2012 les destructions d'emplois les plus importantes depuis 2009 (– 1,8 %, après – 0,5 % en 2011, y compris intérim).

Enfin, si l'emploi salarié agricole ne suit pas les mêmes cycles que le reste de l'emploi salarié marchand, son poids relatif est faible ; aussi, ses variations contribuent peu aux variations d'ensemble. Durant la dernière décennie, il a surtout baissé entre 2005 et 2008, pour poursuivre ensuite son repli jusqu'en 2010. Depuis 2011, l'emploi salarié agricole augmente (+ 4 000 postes en 2011 et en 2012) et plus encore en 2013 (+ 12 000 postes).

En 2013, l'emploi non marchand est soutenu par les contrats aidés

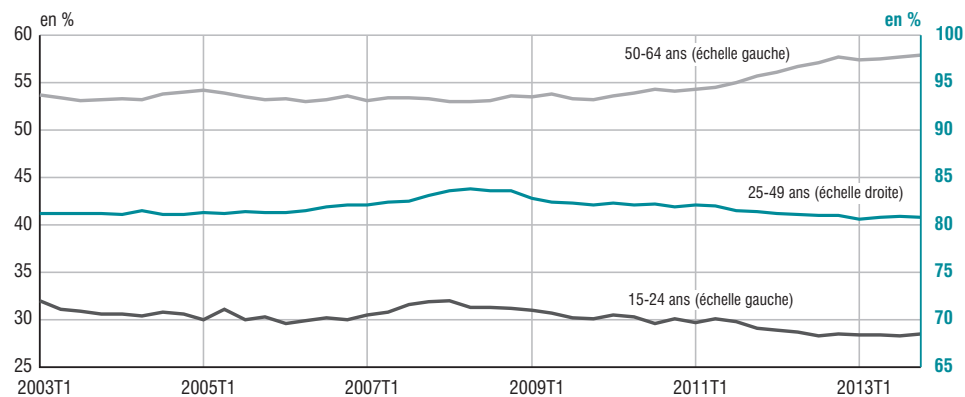
L'emploi tertiaire principalement non marchand suit depuis 2008 des évolutions plutôt contracycliques. Les créations d'emplois se sont maintenues au plus fort de la crise en 2008 et 2009 (+ 0,4 % par an en moyenne), avant de se stabiliser en 2010 au moment où les secteurs marchands créaient à nouveau des emplois. En 2011 et 2012, les créations d'emplois dans les secteurs non marchands ont été modérées (+ 0,1 %, puis + 0,3 %) avant d'accélérer en 2013 (+ 1,0 %). En 2013, les créations d'emplois sont essentiellement dues aux contrats aidés, *via* les contrats uniques d'insertion – d'accompagnement vers l'emploi (CUI-CAE) et les emplois d'avenir. Alors qu'il s'élevait à 250 000 personnes fin 2010, le nombre de bénéficiaires de contrats aidés non marchands qui était descendu à 200 000 fin 2011 et fin 2012, atteint 280 000 personnes fin 2013.

L'accroissement du taux d'emploi des seniors marque une pause en 2013

Si le **taux d'emploi** des personnes de 15 à 64 ans est globalement stable depuis fin 2009, les évolutions par tranche d'âge sont contrastées.

En quatre ans, entre le quatrième trimestre 2009 et le quatrième trimestre 2013, le taux d'emploi des 50-64 ans a progressé de 4,7 points (*figure 5*), alors qu'il était resté stable entre 2003 et 2009. Certes, le taux d'emploi apparent des 50-64 ans entre 2003 et 2009 avait été freiné par l'arrivée aux âges de la retraite des premières générations du *baby-boom*. En effet, le taux d'emploi étant calculé comme le rapport des personnes en emploi à la population de la classe d'âge, les premières générations nombreuses du *baby-boom* ayant tendance à sortir de l'emploi à mesure qu'elles progressaient en âge ont pesé sur le taux d'emploi de l'ensemble de la tranche d'âge des seniors (50-64 ans). Pour neutraliser cet effet démographique, on peut calculer le taux d'emploi sous-jacent, qui donne à chaque génération le même poids. Ainsi, le taux d'emploi sous-jacent des 50-64 ans a sensiblement plus progressé entre 2009 et 2013 qu'entre 2003 et 2009. La progression récente des taux d'emploi, mesurée à partir de cet indicateur de taux d'emploi sous-jacent, demeure nettement supérieure à la hausse observée au cours des périodes précédentes. Les reculs de l'âge légal de départ à la retraite de 60 ans à 60 ans et 4 mois en juillet 2011 puis à 60 ans et 9 mois en mai 2012 ont contribué à augmenter

5. Taux d'emploi par âge



Champ : France métropolitaine, personnes de 15 ans ou plus, population des ménages.
Lecture : au quatrième trimestre 2013, 28,5 % des jeunes de 15 à 24 ans sont en emploi.
Source : Insee, enquêtes Emploi.

le taux d'emploi des seniors : les actifs sexagénaires ont été ainsi conduits à repousser leur date de départ en retraite. Les personnes ayant juste 60 ans sont celles pour lesquelles le taux d'emploi a le plus augmenté en 2011 et 2012 (+ 14,8 points entre fin 2010 et fin 2012).

En 2013, le taux d'emploi des 50-64 ans ralentit, ne progressant que de 0,2 point pour atteindre 57,9 % en fin d'année. Ce ralentissement résulte de l'assouplissement des conditions de départ en retraite pour carrières longues : ce dispositif, entré en vigueur en novembre 2012, a conduit à un surcroît de départs en retraite. Le nouveau recul de l'âge de départ en retraite à 61 ans et 2 mois n'est quant à lui intervenu qu'en novembre 2013, entraînant une nouvelle accélération du taux d'emploi des seniors début 2014 (+ 0,4 point au premier trimestre 2014).

Tandis que les taux d'emploi des seniors ont nettement augmenté, ceux des moins de 50 ans baissent depuis 2008. Le taux d'emploi des 25-49 ans diminue de 83,6 % début 2008 à 81,0 % fin 2012 ; dans le même temps, pour les moins de 25 ans, il chute de 32,0 % à 28,5 %. En 2013, le taux d'emploi des personnes de 25 à 49 ans continue de baisser pour se situer à 80,8 % en fin d'année. À l'inverse, les emplois aidés soutiennent l'emploi des jeunes à hauteur de 1,0 point ; le taux d'emploi des moins de 25 ans s'élève ainsi à 28,5 % au quatrième trimestre 2013.

Les comportements d'activité des seniors continuent d'être à l'origine des fortes fluctuations de la population active

Jusqu'en 2010, la croissance de la population active provenait principalement d'effets démographiques (contribution de + 150 000 personnes en moyenne par an depuis 2004 contre une contribution moyenne des **taux d'activité** de + 20 000 personnes par an). En 2011 et 2012, c'est la vive augmentation du taux d'activité des seniors qui est à l'origine de l'essentiel de l'accroissement de la population active⁴ (figure 6). Globalement, sur la dernière décennie, la population active a augmenté grâce aux seniors (+ 170 000 actifs en moyenne par an),

4. On peut décomposer en deux composantes la variation de la population active PA d'une année $t - 1$ à la suivante t , entre un effet démographique provenant de la variation de la population de la classe d'âge considérée P et un effet de comportement d'activité (on note TA le taux d'activité). L'effet démographique (respectivement de comportement d'activité) est donné par le premier (respectivement second) terme de la formule suivante :
 $PA_t - PA_{t-1} = (P_t - P_{t-1}) \cdot TA_{t-1} + (TA_t - TA_{t-1}) \cdot P_t$. Cette décomposition peut être réalisée par classe d'âge.

6. Contributions démographiques et des taux d'activité aux évolutions par classe d'âge de la population active

effectifs et glissements en milliers de personnes, en fin d'année

		Glissements annuels								Niveau
		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2013
Démographie	de 15 à 64 ans	212	161	91	78	85	-22	-66	-57	39 811
	de moins de 25 ans	-8	-7	-23	-14	-15	-12	-8	-9	7 321
	de 25 à 49 ans	-1	-3	-35	-46	-44	-53	-61	-58	20 305
	de 50 à 64 ans	184	144	127	111	118	34	-3	6	12 185
Taux d'activité	de 15 à 64 ans	-32	66	149	38	-46	67	374	-49	71,1 %
	de moins de 25 ans	-26	73	7	9	-51	-87	62	-91	36,9 %
	de 25 à 49 ans	12	106	121	-10	-58	-60	1	12	88,9 %
	de 50 à 64 ans	19	-84	43	66	90	223	316	34	62,0 %
Ensemble population active	de 15 à 64 ans	180	228	240	117	40	45	307	-106	28 294
	de moins de 25 ans	-34	66	-16	-5	-66	-99	54	-100	2 698
	de 25 à 49 ans	11	103	86	-56	-102	-113	-60	-46	18 043
	de 50 à 64 ans	203	59	170	177	208	257	313	40	7 553

Champ : France métropolitaine, personnes de 15 ans à 64 ans, population des ménages.

Lecture : entre le quatrième trimestre 2012 et le quatrième trimestre 2013, le nombre d'actifs de 15 à 24 ans a diminué de 100 000 personnes. La variation du taux d'activité des personnes de cette classe d'âge contribue pour - 91 000 personnes à la variation de la population active de 15 à 24 ans.

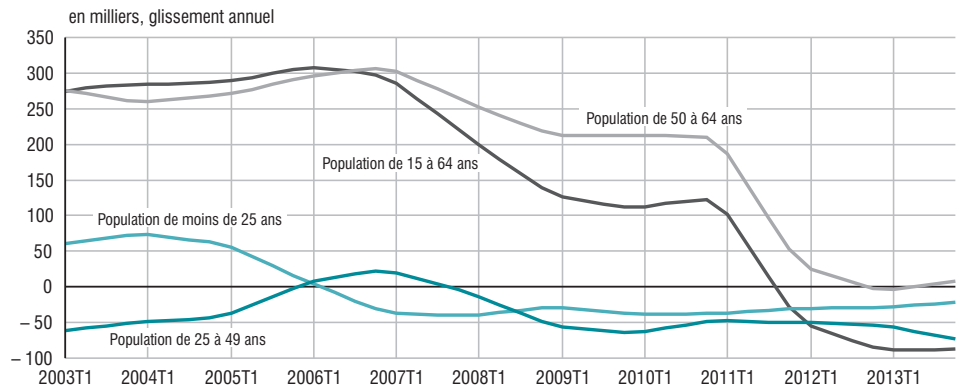
Source : Insee, enquêtes Emploi.

tandis que la population active des moins de 50 ans a baissé, principalement en raison des effets démographiques (- 15 000 actifs en moyenne par an).

Depuis 2012, les 50-64 ans ne contribuent plus en termes démographiques à la croissance de la population active, alors que la contribution de cette classe d'âge était en moyenne de + 140 000 actifs par an entre 2003 et 2010 et de + 30 000 personnes en 2011. En effet, les premières générations nombreuses du *baby-boom*, plus importantes de près de 200 000 personnes que les générations précédentes, nées en 1946 et davantage encore à partir de 1947, ont atteint l'âge de 65 ans en 2011 et 2012. Ces générations ont fortement contribué à la croissance de la population active d'une année à l'autre jusqu'au début de 2011, malgré des niveaux de taux d'activité relativement modérés au-delà de 60 ans (de l'ordre de 25 % à 61 ans et 10 % à 64 ans jusqu'en 2011). Cet effet ne joue quasiment plus à partir de 2012.

La hausse des taux d'activité des seniors depuis 2009 a toutefois pris le relais des effets démographiques pour soutenir le dynamisme de la population active jusqu'en 2012. Entre les

7. Population de 15 à 64 ans par classe d'âge



Champ : France métropolitaine, personnes de 15 ans à 64 ans, population des ménages ordinaires.

Lecture : entre le premier trimestre 2012 et le premier trimestre 2013, la population de 15 à 64 ans diminuée de 89 000 personnes.

Source : Insee, estimations de population.

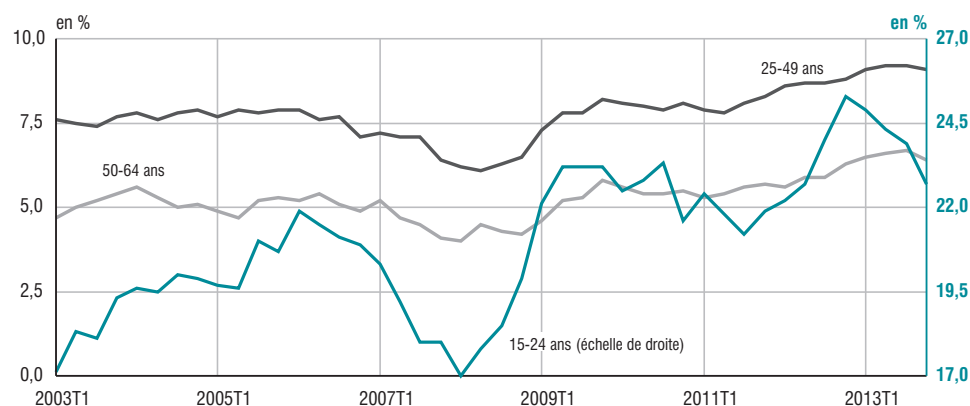
quatrièmes trimestres 2009 et 2012, le taux d'activité des 50-64 ans croît de 56,5 % à 61,7 % suivant un rythme qui s'est accéléré progressivement et a conduit à une contribution importante et croissante du nombre de seniors actifs durant cette période. En 2013, le ralentissement du taux d'activité des 50-64 ans (62,0 % à la fin de l'année) a considérablement freiné la population active des seniors, qui n'augmente que de 40 000 personnes (contre + 310 000 en 2012 et + 260 000 en 2011). Par ailleurs, la population des 25-49 ans, âges où les taux d'activité sont plus élevés, a tendance à diminuer légèrement (*figure 7*) et les jeunes générations sur le marché du travail sont de moins en moins nombreuses. Comme, de plus, le taux d'activité des 15 à 49 ans décroît depuis plusieurs années, le nombre d'actifs de moins de 50 ans diminue sensiblement chaque année (– 50 000 jeunes actifs et – 80 000 actifs de 25 à 49 ans en moyenne par an depuis 2010). Avec cette décroissance du nombre d'actifs de moins de 50 ans, au total, la population active des personnes de 15 à 64 ans se replie en 2013 (– 110 000) après une forte hausse en 2012 (+ 310 000).

Le chômage baisse en 2013 pour les jeunes mais poursuit sa progression pour les 25-49 ans

De fin 2009 à mi-2011, le **taux de chômage** au sens du BIT avait légèrement baissé (– 0,5 point), avant d'augmenter à nouveau jusqu'au 1^{er} trimestre 2013 (+ 1,3 point). En 2013, il est resté stable sur les trois premiers trimestres, puis a baissé de 0,2 point en fin d'année. Selon les résultats donnés par le questionnaire rénové de l'enquête Emploi (*encadré 1*), il s'établit à 9,7 % de la population active en France métropolitaine au 4^e trimestre 2013.

Le chômage des jeunes, qui avait fortement augmenté de la mi-2011 à la fin 2012 (de 21,2 % du troisième trimestre 2011 à 25,3 % au quatrième trimestre 2012) (*figure 8*), recule en 2013 à 22,7 % en fin d'année. Ce recul s'explique par l'amélioration conjoncturelle de l'emploi intérimaire, qui concerne plus fréquemment les jeunes que leurs aînés, et par la montée en puissance des contrats aidés. À l'inverse, le taux de chômage des personnes de 25 à 49 ans augmente en 2013 de 8,8 % au quatrième trimestre 2012 à 9,1 % un an plus tard, après une hausse comparable en 2012. Enfin, le taux de chômage des seniors s'accroît légèrement en 2013, de 0,1 point, après deux années de hausses plus marquées (de 5,5 % fin 2010 à 5,7 % fin 2011 et 6,3 % fin 2012).

8. Taux de chômage par âge



Champ : France métropolitaine, personnes de 15 ans ou plus, population des ménages.
Lecture : au quatrième trimestre 2013, 22,7 % des jeunes actifs de 15 à 24 ans sont au chômage.
Source : Insee, enquêtes Emploi.

Rénovation du questionnaire de l'enquête Emploi en 2013

La rénovation de l'enquête Emploi a été engagée par l'Insee à compter de 2008 afin d'effectuer les adaptations nécessaires au protocole de l'enquête : augmentation de la taille de l'échantillon, extension de l'enquête trimestrielle dans les Dom, refonte de la chaîne de production informatique, amélioration du questionnaire.

L'augmentation de la taille de l'échantillon pour la France métropolitaine a été achevée dès la mi-2010 et les autres composantes ont été mises en œuvre début 2013. L'intégration des quatre Dom (Guadeloupe, Martinique, Guyane et Réunion) dans le dispositif de l'enquête Emploi en continu est montée en charge progressivement jusqu'à mi-2014.

La rénovation du questionnaire en 2013 a eu pour objectif de simplifier la formulation de certaines questions, d'améliorer la qualité de la codification des variables professions et diplômes, d'enrichir la connaissance du marché du travail avec l'introduction de nouvelles questions (sur la santé, le handicap) et de se conformer aux orientations de l'office statistique des communautés européennes (Eurostat) sur le suivi des formations.

Les reformulations de questions ou leur réordonnement ont eu des effets sur la détermination du statut d'activité au sens du BIT d'une petite proportion de la population enquêtée. Au total, différents effets se sont combinés, certains jouant à la hausse sur le taux de chômage (question plus incitative sur la disponibilité, rajout de modalités de recherche active d'emploi), d'autres jouant à la baisse (reformulation de la question sur la recherche d'un emploi qui est maintenant précédée de la question sur le souhait de travailler ; suppression de la modalité « être contacté par Pôle emploi » comme démarche active de recherche d'emploi).

Principales modifications du questionnaire ayant un impact sur le classement des statuts d'activité au sens du BIT

– La formulation de la question sur la recherche d'emploi a été simplifiée : la question ne se réfère plus explicitement à la recherche d'emplois occasionnels ou de courte durée car cette précision perturbait la compréhension de la part de certaines personnes interrogées.

En outre, l'ordre des questions entre le souhait de travailler et la recherche d'emploi a été

inversé, ce qui a pu modifier le comportement de réponse de certaines personnes.

Enfin, la question sur le souhait de travailler est maintenant posée de façon systématique à l'ensemble des personnes n'ayant pas d'emploi afin de mieux cerner la population potentiellement active.

– La liste des démarches de recherche active d'un emploi a été modifiée. D'une part, pour se conformer au règlement européen régissant l'enquête, le simple fait d'être contacté par Pôle emploi n'est plus considéré comme une démarche active de recherche d'emploi. D'autre part, et en sens inverse, d'autres modalités de recherche active ont été ajoutées dans la liste des démarches, comme la mobilisation de réseaux sociaux.

– La question permettant de déterminer si les personnes sont disponibles pour occuper un emploi a été modifiée, car elle soulevait régulièrement des interrogations de la part des personnes interrogées quant à l'éventuel manque d'adéquation de l'emploi proposé à leurs aspirations.

– Une question sur le travail informel est maintenant posée : il s'agit d'une question « de rattrapage », destinée à permettre un meilleur repérage de certains types d'emplois peu formalisés (cette question était déjà posée dans le questionnaire de l'enquête Emploi annuelle dans les Dom).

Impact des modifications du questionnaire sur la détermination du statut d'actif occupé, de chômeur ou d'inactif

Au final, la nouvelle question sur le travail informel augmente le nombre d'actifs occupés de 38 000 personnes en moyenne sur 2013. Cette question combinée avec les modifications des questions sur la recherche d'emploi, le souhait de travailler et la disponibilité ont conduit, en moyenne sur l'année 2013, à un impact à la baisse du nombre de chômeurs de l'ordre de 150 000 personnes, et à la hausse du nombre d'inactifs de l'ordre de 100 000 personnes.

Le niveau du taux de chômage obtenu avec le nouveau questionnaire est plus bas de 0,5 point que le taux obtenu avec l'ancien questionnaire. Cet impact sur le niveau du taux de chômage ne se répercute pas sur l'évolution du taux de chômage, suite à la rétropolation des séries : les données antérieures à 2013 ont été mises en cohérence avec le questionnaire rénové en 2013.

Le chômage des hommes est structurellement plus dépendant des fluctuations conjoncturelles que celui des femmes en raison des différences de répartition sectorielle de l'emploi (présence plus forte des hommes dans l'industrie, la construction et l'intérim). Depuis 2008, le chômage des hommes connaît donc des fluctuations à la hausse mais aussi à la baisse, avec notamment un repli d'un point en 2010, tandis que celui des femmes est demeuré stable. Fin 2013, le taux de chômage masculin est équivalent à celui des femmes (9,7 % contre 9,6 %).

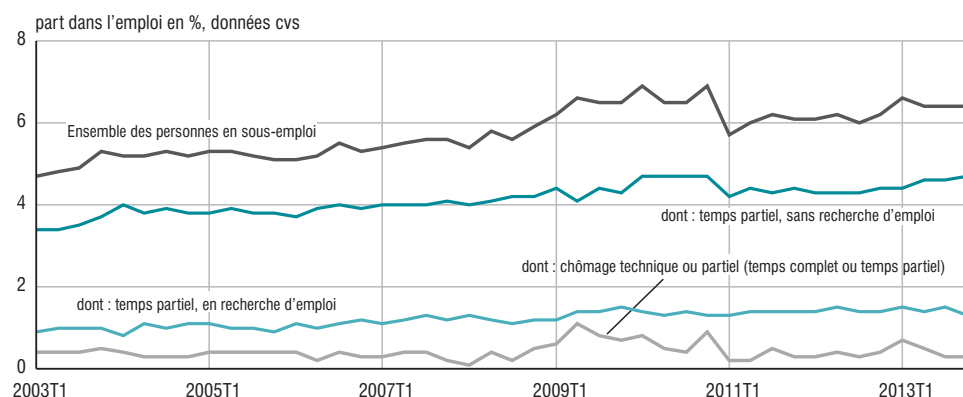
Par ailleurs, l'année 2013 a été marquée par une divergence d'évolution entre le nombre de chômeurs au sens du BIT et le nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi en catégorie A (DEFA A). Ces deux grandeurs vont souvent dans le même sens. Cependant, elles peuvent aussi diverger durant certaines périodes. L'écart entre le nombre d'inscrits à Pôle emploi en catégorie A et le nombre de chômeurs BIT s'est accru en 2013 de 190 000 personnes. Lorsqu'on décompose cet écart par grandes classes d'âge, on constate qu'il a progressé dans le prolongement des évolutions constatées durant les années passées pour ce qui concerne les seniors (+ 70 000 en 2013, contre + 50 000 en moyenne sur quatre ans) et les personnes de 25 à 49 ans (+ 40 000 personnes en 2013, comme sur quatre ans en moyenne). Pour les jeunes, l'accroissement de l'écart est particulièrement important en 2013 (+ 90 000 personnes), mais il apparaît nettement plus fluctuant d'une année sur l'autre.

Il est ainsi possible que la propension à s'inscrire ou à rester inscrits à Pôle emploi en 2013 ait augmenté, notamment parmi les jeunes, par exemple dans l'espoir de bénéficier du suivi et de l'accompagnement de l'agence. À l'inverse, il est aussi possible que, compte tenu de la persistance des difficultés sur le marché du travail, certaines personnes inscrites à Pôle emploi ne déclarent plus souhaiter travailler lorsqu'elles répondent à l'enquête Emploi, traduisant un phénomène d'éloignement du marché du travail.

Le sous-emploi revient en 2013 à un niveau proche de celui atteint au début de la crise

Le **sous-emploi** rassemble les personnes à temps partiel souhaitant travailler davantage, qu'elles soient ou non en recherche d'emploi, et les personnes ayant involontairement travaillé moins que d'habitude en raison de chômage partiel ou technique notamment. En 2013, il concerne 6,5 % des personnes en emploi (*figure 9*). Parmi elles, les plus nombreuses

9. Le sous-emploi



Champ : France métropolitaine, personnes de 15 ans ou plus, population des ménages.

Lecture : au quatrième trimestre 2013, le sous-emploi concerne 6,4 % des personnes en emploi ; parmi elles, les personnes travaillant à temps partiel, souhaitant travailler plus d'heures, disponibles pour le faire mais ne recherchant pas d'autre emploi représentent 4,7 % de l'emploi.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

sont les personnes à temps partiel ne recherchant pas d'autre emploi (4,6 % de l'emploi en 2013), alors que les personnes à temps partiel souhaitant travailler davantage et recherchant un emploi sont trois fois moins nombreuses (1,4 %). Les effectifs de ces deux premières catégories du sous-emploi se situent à des niveaux élevés, comparables à ceux atteints en 2009 et 2010. La part de personnes au chômage partiel ou technique en 2013 (0,5 % de l'emploi) est faible en comparaison des autres composantes du sous-emploi, et inférieure au niveau observé lors de la récession de 2009 (0,8 %).

Le sous-emploi touche trois fois plus les femmes que les hommes (9,7 % de leur emploi en 2013 contre 3,5 % pour celui des hommes). Il est deux fois plus élevé pour les jeunes (11,7 % de l'emploi en 2013) que pour leurs aînés (6,2 % de l'emploi des 25 à 49 ans et 5,7 % pour les plus de 50 ans).

La hausse du sous-emploi en 2013 concerne aussi bien les hommes que les femmes, et tous les âges.

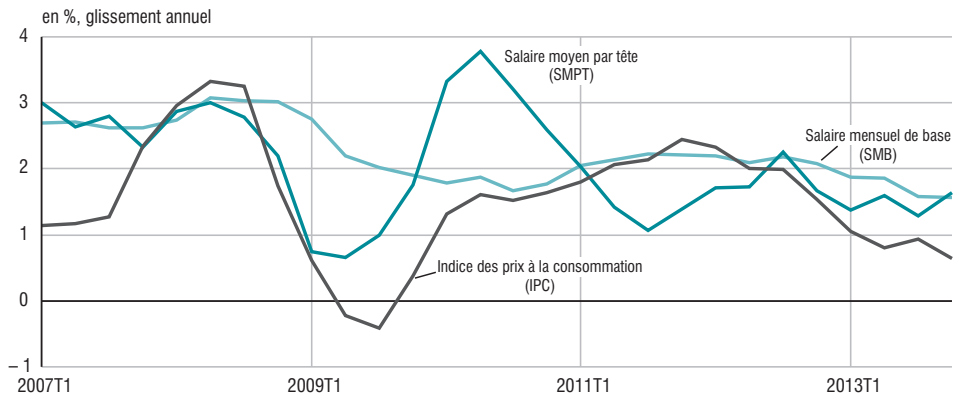
Dans le sillage de l'inflation, les salaires nominaux ralentissent en 2013

L'analyse conjoncturelle des salaires s'appuie principalement sur deux indicateurs : le salaire mensuel de base (SMB) et le salaire moyen par tête (SMPT). Le premier est un indicateur du salaire négocié par les partenaires sociaux : il mesure le salaire de base (*i.e.* hors primes, heures supplémentaires et intéressement) brut (*i.e.* avant déduction des cotisations sociales salariées) d'un salarié à temps complet dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé de France métropolitaine ; il ne prend pas en compte les modifications éventuelles de la structure des qualifications. Le second indicateur, le SMPT, est calculé en rapportant la masse salariale brute aux effectifs salariés en personnes physiques des entreprises du secteur marchand non agricole, y compris les salariés à temps partiel : il intègre l'ensemble des rémunérations perçues par les salariés, notamment les primes, l'intéressement et la rémunération des heures supplémentaires ; il prend aussi en compte l'évolution des qualifications et de l'intensité du travail. De ce fait, le SMPT est plus volatil et plus sensible à la conjoncture que le SMB. Par ailleurs, le SMPT ne permet pas d'apprécier l'évolution du salaire perçu par les personnes en emploi deux années consécutives, compte tenu de l'effet des entrées-sorties. Par exemple, en période de crise, la destruction d'emplois moins rémunérés peut conduire mécaniquement à une hausse du SMPT, sans que le salaire des personnes qui ont conservé leur emploi ait nécessairement augmenté, le phénomène inverse pouvant s'observer en période de reprise.

En 2012, le SMB a augmenté de 2,1 % en euros courants (*figure 10*), porté notamment par le regain d'inflation entre le deuxième trimestre 2011 et le troisième trimestre 2012 qui joue de façon retardée sur l'évolution des salaires nominaux. De plus, en 2012, l'évolution des salaires a été soutenue par les hausses du Smic (*figure 11*). Après la revalorisation anticipée de décembre 2011 consécutive au déclenchement du mécanisme de revalorisation automatique du Smic par l'inflation (+ 2,1 % par rapport au montant du 1^{er} janvier 2011), puis la revalorisation annuelle au 1^{er} janvier 2012 (+ 0,3 %), le Smic a connu une revalorisation anticipée de 2,0 % le 1^{er} juillet 2012 (+ 1,4 % au titre de l'inflation constatée entre novembre 2011 et mai 2012 et + 0,6 % de « coup de pouce ») : il a augmenté ainsi de 3,3 % en moyenne annuelle en 2012.

En 2013, le SMB nominal ralentit, à + 1,7 %. Ce moindre dynamisme s'explique d'abord par le niveau élevé du chômage, qui limite le pouvoir de négociation des salariés. De plus, les salaires nominaux sont moins soutenus par l'inflation qui connaît un recul marqué à partir du quatrième trimestre 2012. Par ailleurs, la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2013 résultant de l'application des règles annuelles de revalorisation a été limitée (+ 0,3 %), car l'évolution

10. Évolution trimestrielle des salaires nominaux et des prix

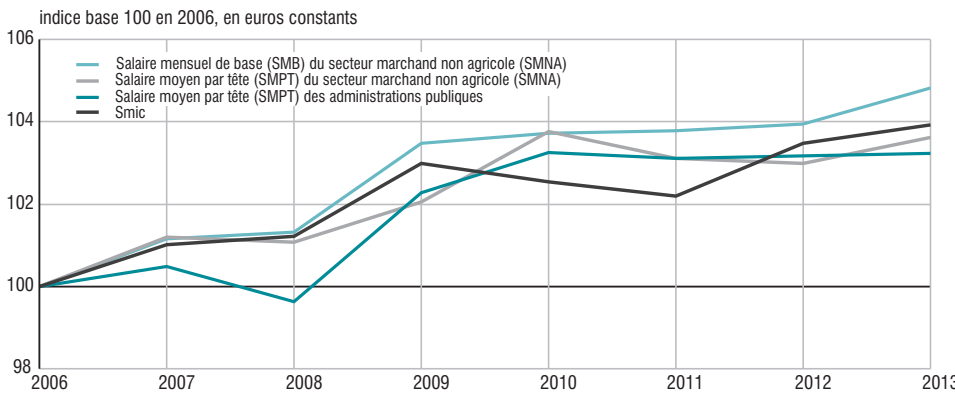


Champ : France pour le SMPT, secteurs marchands non agricoles ; France métropolitaine pour le SMB, entreprises de 10 salariés ou plus, secteurs marchands non agricoles ; France métropolitaine pour l'IPC (y compris tabac), ensemble des ménages.
Sources : Insee, comptes nationaux ; Dares, enquêtes Acemo.

des prix jusqu'en mai 2012 avait déjà été prise en compte par la revalorisation exceptionnelle de juillet 2012. Au total, compte tenu des hausses enregistrées courant 2012, le Smic augmente de 1,3 % en moyenne annuelle sur 2013.

Le SMPT nominal a quant à lui augmenté de 1,8 % en 2012. Il a été soutenu par le regain d'inflation mais aussi par un effet de structure. En effet, la part des emplois les moins qualifiés – ouvriers et employés – diminue tendanciellement mais la baisse a été amplifiée par la crise, ce qui pousse à la hausse le salaire moyen par tête. En 2012, la part des employés et ouvriers dans l'emploi salarié total est de 53,4 % après 54,0 % en 2011. Toutefois, en 2012, le SMPT a été freiné par la stagnation de l'activité. On observe notamment une baisse du nombre d'heures supplémentaires déclarées (– 3,4 % pour les salariés à temps complet) qui pourrait aussi être liée en partie à la fin de la défiscalisation des heures supplémentaires à partir du 1^{er} septembre 2012. Au total, le nombre d'heures travaillées par salarié a baissé, passant de 38,1 heures par semaine en 2011 à 37,9 heures en 2012 pour les salariés à temps complet mais pas pour les salariés à temps partiel (22,6 heures). La part des emplois à temps partiel est restée stable (17,7 % des emplois comme en 2011).

11. Évolution annuelle des salaires



Champ : France pour le SMPT, secteurs marchands non agricoles ; France métropolitaine pour le SMB, entreprises de 10 salariés ou plus, secteurs marchands non agricoles.
Sources : Insee, comptes nationaux ; Dares, enquêtes Acemo.

En 2013, la croissance du SMPT nominal fléchit (+ 1,5 %), dans un contexte de croissance qui demeure peu dynamique. La nouvelle baisse du nombre d'heures supplémentaires déclarées en 2013 (– 3,6 %) contribue à freiner sa progression. Le nombre d'heures travaillées par salarié à temps complet diminue plus sensiblement, de 37,9 heures par semaine en 2012 à 37,4 heures en 2013. De même, le nombre d'heures travaillées par salarié à temps partiel baisse (22,4 heures par semaine), retrouvant ainsi le niveau atteint en 2009.

En 2013, les salaires réels augmentent après deux années de stagnation

En 2012, l'inflation s'était maintenue à un niveau élevé (+ 2,0 %), rognant les gains de salaire nominaux. Ainsi, le SMB réel a connu une faible progression (+ 0,2 %), alors que le SMPT réel a baissé très légèrement (– 0,1 %). En 2013, la baisse de l'inflation, qui s'établit à + 0,9 % en moyenne annuelle, permet des gains de salaires en euros constants : le SMB réel augmente ainsi de 0,9 % et le SMPT réel de 0,6 %.

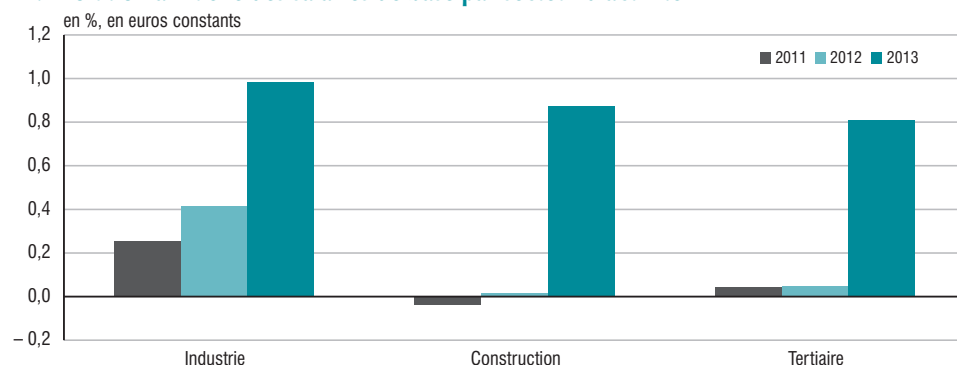
Sur longue période, l'évolution du SMPT est plus dynamique que celle du SMB en raison d'une part, de l'évolution de la structure des qualifications qui pousse à la hausse le salaire moyen et d'autre part, de l'évolution de la part des rémunérations variables (primes, intéressement, etc.), qui tend elle aussi à augmenter structurellement relativement au salaire de base. Cependant, depuis 2011, le SMPT a connu une évolution légèrement moins dynamique que celle du SMB.

En 2013, les salaires évoluent quasiment au même rythme dans les grands secteurs d'activité

En euros constants, le SMB augmente en 2013 de 1,0 % dans l'industrie, de 0,9 % dans la construction et de 0,8 % dans le tertiaire (*figure 12*). Les écarts entre secteurs sont plus faibles que les deux années précédentes : en 2011 et 2012, les salaires avaient progressé de 0,3 % et 0,4 % dans l'industrie alors qu'ils avaient stagné dans les deux autres secteurs.

Le SMB des ouvriers et des employés augmente de 0,9 % en 2013 en euros constants tandis que celui des professions intermédiaires et des cadres augmente de 0,8 %, soit des évolutions plus favorables qu'en 2012 (+ 0,2 % pour les employés et les ouvriers, + 0,1 % pour les professions intermédiaires, stabilité pour les cadres) du fait de la baisse de l'inflation.

12. Évolution annuelle des salaires de base par secteur d'activité



Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus, secteurs marchands non agricoles.

Source : Dares, enquêtes Acemo.

Dans les administrations publiques, le salaire moyen par tête est stable en euros constants en 2012 et 2013

En 2012, le SMPT a augmenté de 2,0 % en euros courants dans les administrations publiques (après + 2,0 % en 2011). Gelé depuis juillet 2010, le point d'indice est resté stable en 2012 en moyenne annuelle après + 0,2 % en 2011. Cependant, suite aux revalorisations du Smic, l'indice minimum de la fonction publique a connu deux augmentations : + 2,4 % le 1^{er} janvier 2012 puis + 2,0 % le 1^{er} juillet (dont 0,6 point de « coup de pouce »). En 2011, l'indice minimum de la fonction publique avait été revalorisé de 1,0 % au 1^{er} janvier. En outre, le dispositif de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)⁵ a été reconduit en 2012. Par ailleurs, le SMPT a été soutenu par certaines mesures catégorielles. Au total, une fois déflaté par l'indice des prix, le SMPT est resté stable en termes réels.

En 2013, le point d'indice reste gelé et, compte tenu de l'évolution du Smic, la revalorisation de l'indice minimum de la fonction publique est plus faible que l'année précédente (+ 0,3 % au 1^{er} janvier 2013). Le dispositif GIPA est reconduit selon les mêmes modalités qu'en 2012. Au total, le SMPT nominal dans les administrations publiques ralentit en 2013 (+ 0,9 %) mais il reste quasiment stable en termes réels (+ 0,1 %) en raison de la baisse de l'inflation. ■

5. La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) 2012 est une indemnité qui concerne certains fonctionnaires et agents de l'État qui ont subi une perte de pouvoir d'achat entre 2007 et 2011.

Encadré 2

Depuis 2009, une baisse des salaires réels dans l'ensemble de l'Union européenne, mais des évolutions très différentes selon les pays

L'indice du « coût du travail – salaires seuls¹ » (ICT) est un indice de salaire horaire harmonisé au niveau européen. Il permet de comparer les évolutions de salaires entre pays pour l'ensemble des secteurs marchands non agricoles (SMNA). Son évolution s'apparente à celle du salaire moyen en équivalent temps plein.

En 2012, il augmente de 2,2 % en monnaies courantes dans l'Union européenne (UE28), après + 2,5 % en 2011. L'inflation atteint 2,6 % en 2012, ce qui soutient la dynamique des salaires nominaux, d'autant que la forte inflation de 2011 (3,1 %) continue de se transmettre aux salaires avec retard. Cependant, le taux de chômage augmente nettement : il s'élève à 10,4 % en moyenne sur 2012, après 9,6 % en 2011 et 7,0 % en 2008, ce qui pèse sur le pouvoir de négociation des salariés.

En 2013, l'ICT ralentit fortement (+ 1,7 %) sous l'effet conjoint de la forte baisse de l'inflation (+ 1,5 %) et de la hausse continue du chômage qui atteint 10,8 % de la population active en moyenne annuelle.

Les variations de l'ICT – salaires seuls sont très hétérogènes dans l'Union européenne. En 2013, il continue de baisser fortement au Portugal (– 1,9 %) et en Grèce (– 9,4 %, en moyenne annuelle calculée sur les trois premiers trimestres de 2013), stagne en Espagne (– 0,1 % après + 1,1 %). En monnaie courante, l'ICT ralentit légèrement en France (+ 1,9 % après + 2,1 %) de même qu'en Allemagne après deux années de forte hausse (+ 2,3 % après + 3,4 % et + 3,1 %). En Italie, les salaires augmentent depuis trois ans à un rythme proche de + 2,0 % par an (+ 1,9 % en 2013). Au Royaume-Uni, le marché du travail étant très flexible, le taux de chômage relativement élevé, bien qu'en baisse (7,5 % en 2013 après 7,9 % en 2012), limite plus fortement qu'ailleurs le pouvoir de négociation des salariés. Malgré une forte inflation (+ 2,6 %), les salaires ralentissent encore au Royaume-Uni en 2013 (+ 0,9 % après + 1,2 % et + 1,8 % en 2011).

Comme les différents pays de l'Union européenne connaissent des profils d'inflation variés,

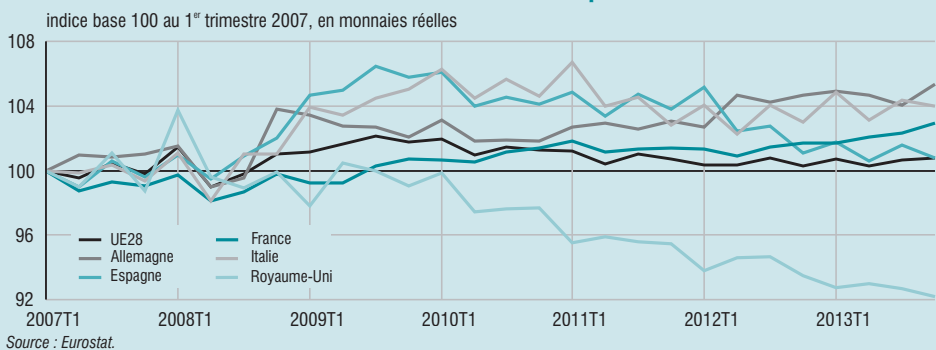
1. Le coût du travail a deux composantes : les salaires et les cotisations sociales. L'indice du « coût du travail – salaires seuls » retrace les évolutions de la seule première composante.

Encadré 2 (suite)

les comparaisons doivent aussi être menées en termes réels (*figure*). Après avoir augmenté jusqu'au troisième trimestre 2009, les salaires réels ont tendance à baisser dans l'ensemble de l'Union européenne. Ils sont stables depuis deux ans, à un niveau proche de leur niveau d'avant la crise. Entre 2007 et le premier trimestre 2010, les salaires réels ont fortement augmenté en Espagne et en Italie (+ 6,0 %), avant de baisser ensuite. En particulier, les salaires horaires réels baissent dans ces deux pays en 2012 (- 1,3 % en Espagne et - 1,1 % en Italie). En 2013, ils augmentent légèrement en Italie (+ 0,7 %), tandis que la baisse s'accélère en Espagne (- 1,6 %). En France, l'ICT – salaires seuls a baissé en termes réels du premier trimestre 2007 jusqu'au deuxième trimestre 2008, puis a augmenté jusqu'au début de l'année 2011. Il a légèrement baissé pendant un an après la crise des dettes

souveraines intervenue à l'été 2011, puis augmente en 2013 (+ 0,9 %). Au total, le salaire horaire réel augmente de 3,0 % entre le premier trimestre 2007 et le quatrième trimestre 2013. Au Royaume-Uni, les salaires réels baissent fortement depuis le premier trimestre 2007 : les hausses successives de TVA en janvier 2010 et janvier 2011 n'ont pas été compensées par des hausses de salaires nominaux. En 2013 comme en 2012, malgré la fin des hausses de TVA, l'inflation y reste élevée : elle est portée par le redémarrage du crédit, le programme gouvernemental de soutien au marché immobilier « *Help to buy* » et la relance de l'investissement public. Cependant, les salaires nominaux continuent de ralentir. Ainsi, depuis le premier trimestre 2007 les salaires réels ont chuté de 7,8 % au Royaume-Uni. Sur la même période, ils ont augmenté de 5,3 % en Allemagne (+ 0,7 % en 2013).

Évolution de l'indice de coût du travail-salaires seuls depuis 2007



Définitions

Productivité apparente : la productivité « apparente du travail » ne tient compte que du seul facteur travail comme ressource mise en œuvre. Le terme « apparente » rappelle que la productivité dépend de l'ensemble des facteurs de production et de la façon dont ils sont combinés. La productivité apparente du travail est usuellement mesurée en rapportant la valeur ajoutée, évaluée en volume, au facteur travail.

Seul le volume de travail mis en œuvre dans le processus de production est pris en compte et il peut être quantifié de plusieurs manières : si le volume de travail est mesuré par le nombre d'heures travaillées, on parle de « productivité horaire apparente du travail » ; si le volume de travail est mesuré par le nombre de personnes en emploi (personnes physiques), on parle de « productivité par tête ».

Sous-emploi, taux d'activité, taux d'emploi, taux de chômage : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

Banque centrale européenne, 2012, « Euro area labour markets and the crisis », *Structural issues report*.
<http://www.ecb.int/press/pr/date/2012/html/pr121008.en.html>

Commission européenne, 2013, « Labour market developments in Europe, 2013 ».
http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2013/ee6_en.htm

Dares, 2014, « Emploi, chômage et population active en 2013 », *Dares Analyses* n° 2014-052.
<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2014-052-2.pdf>

Dares, 2014, « Conjoncture de l'emploi et du chômage au 1^{er} trimestre 2014 », *Dares Analyses* n° 2014-054.
<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2014-054-2.pdf>

Insee, 2014, *Note de conjoncture*, juin 2014, fiches Emploi, Chômage et Salaires.
http://www.insee.fr/fr/themes/theme.asp?theme=17&sous_theme=3&page=note.htm

OCDE, 2013, « Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013 ».
<http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/perspectivesdelemploidelocde.htm>

Dossiers

Une rotation de la main-d'œuvre presque quintuplée en 30 ans : plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage

Claude Picart*

Après avoir augmenté dans les années 1980 et 1990, les indicateurs utilisés traditionnellement pour appréhender l'instabilité de l'emploi (l'ancienneté de moins d'un an dans l'entreprise, l'importance des formes particulières d'emploi tels que les CDD ou l'intérim) décrivent une situation plutôt stable sur les quinze dernières années en France. Dans le même temps, d'autres indicateurs portant eux sur les flux d'emploi, comme la part des CDD dans les embauches ou le taux de rotation de la main-d'œuvre, progressent nettement et régulièrement. À tel point qu'aujourd'hui, plus de neuf embauches sur dix se font sous la forme de CDD ou de contrats d'intérim.

Ces constats apparemment contradictoires s'expliquent par un raccourcissement de la durée de certains emplois, notamment les missions d'intérim et les CDD, qui traduit un changement dans leur mode d'utilisation. Ces contrats courts, qui sont donc de plus en plus courts, maintiennent les salariés concernés dans des situations récurrentes, en particulier dans les professions à « CDD d'usage ». Ainsi, la rotation de la main-d'œuvre se trouve de plus en plus concentrée dans certains métiers. Sur la période récente, même si les jeunes restent les plus touchés par cette instabilité, la situation relative des seniors s'est dégradée.

Rotation accrue alors même que la part des emplois instables dans l'entreprise n'augmente pas, passage d'une rotation concentrée sur les jeunes à une rotation concentrée sur certains métiers, impact de plus en plus déterminant et durable du niveau de formation sur la rotation des jeunes adultes : tout ceci suggère que le fonctionnement du marché du travail se rapproche d'un modèle segmenté, où les emplois stables et les emplois instables forment deux mondes séparés, les emplois instables constituant une « trappe » pour ceux qui les occupent.

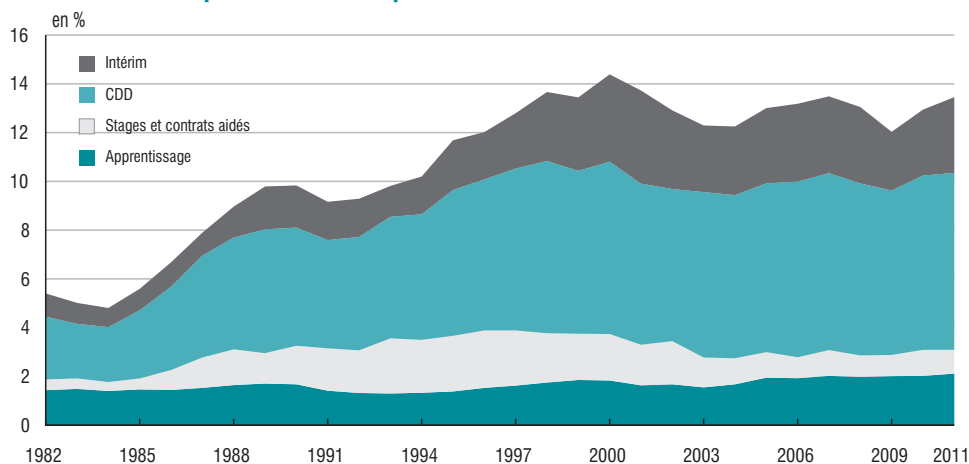
Parce que la stabilité de la relation employeur-salarié est souvent appréciée à travers le prisme du contrat de travail, le degré d'instabilité – ou de souplesse – du marché du travail est souvent jugé à l'aune de la part des formes particulières d'emploi (FPE : intérim, CDD, stages et apprentissage, *encadré 1*). Or, en France, après avoir augmenté dans les années 1980 et 1990, cette part est stable, voire en légère diminution, depuis le début des années 2000 (*figure 1*). De fait, en 2011, le CDI reste la forme dominante de contrat de travail puisqu'il concerne 87 % des salariés du privé.

Il existe une autre approche usuelle pour juger de la stabilité de l'emploi, qui consiste à mesurer le degré de mobilité de la main-d'œuvre par le biais de l'ancienneté des salariés dans l'entreprise (CERC, 2005¹). Là encore, on constate que la part des salariés ayant une ancienneté courte (inférieure à un an) est plus faible dans les années 2000 que dans les années 1990.

* Claude Picart, Insee.

1. Le CERC propose cette définition de la stabilité de l'emploi pour la distinguer de la sécurité de l'emploi, qui concerne le fait d'être continuellement en emploi, que ce soit ou non dans la même entreprise.

1. Part des formes particulières d'emploi

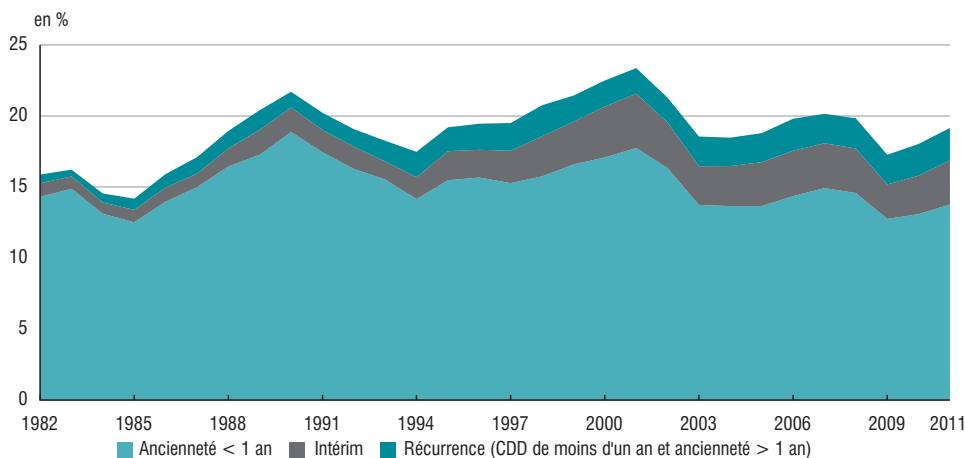


Champ : France métropolitaine, salariés du privé.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

Cette mesure de l'ancienneté, directement tirée de l'enquête Emploi, est cependant imparfaite : elle n'est pas renseignée pour l'intérim et, en outre, se développent des situations de récurrence en CDD, où un même salarié, bien qu'ayant une ancienneté supérieure à un an, est en fait embauché et débauché plusieurs fois de suite dans la même entreprise. Pour autant, si l'on construit un indicateur de mobilité élargi, en considérant comme mobiles non seulement les salariés qui déclarent une ancienneté inférieure à un an (notion habituelle), mais aussi les intérimaires et ceux qui déclarent une ancienneté dans l'entreprise supérieure à un an tout en étant sur un CDD de moins d'un an (situation de récurrence), le constat n'est modifié qu'à la marge : au-delà de fluctuations conjoncturelles, le taux de mobilité des salariés du secteur privé ne semble pas avoir augmenté depuis le début des années 1990 (figure 2).

2. Taux de mobilité



Champ : France métropolitaine, salariés du privé.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

Les formes particulières d'emploi et l'emploi salarié « normal »

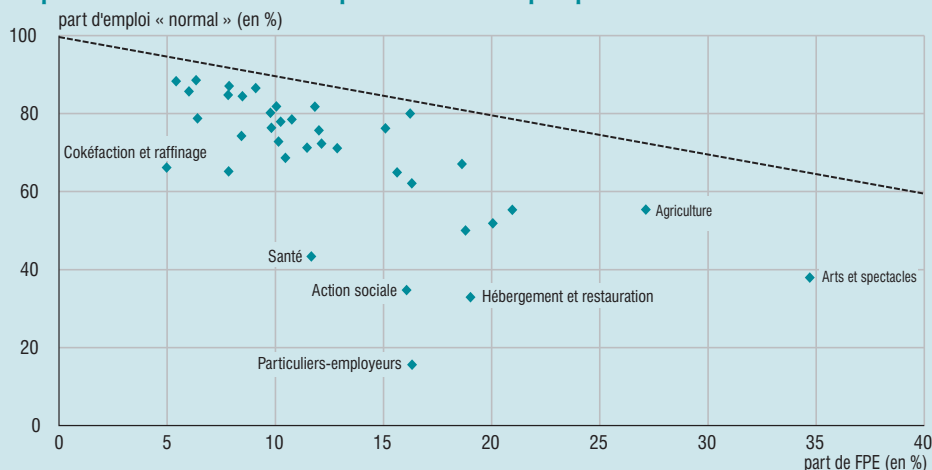
Sous le terme « formes particulières d'emploi » (FPE) sont regroupés les statuts d'emploi salarié qui ne sont pas des contrats à durée indéterminée (CDI). FPE est souvent assimilé à emploi précaire. Cette définition renvoie en « non précaire » la grande majorité de l'emploi salarié. Or, il n'est pas certain que certaines formes de CDI ne recouvrent pas autant de caractères « non standards » que certaines formes de FPE. À s'en tenir aux seules FPE telles que définies ci-dessus, le secteur des particuliers-employeurs a une part d'emploi précaires égale à celle du secteur de la construction (16 %) et plus faible que dans les industries agroalimentaires (19 %). Or, dans le secteur des particuliers-employeurs, près de la moitié des salariés en CDI ont plusieurs employeurs, près d'un quart se déclarent en temps partiel subi et seuls un tiers se déclarent en temps plein.

La notion « d'emploi atypique », qui englobe « tous les types d'emploi qui, d'une manière ou d'une autre, dérogent à la norme du travail sur contrat à durée indéterminée et à temps plein » [Maruani, 2004], permet de compléter la dimension contrat de travail (FPE) par une dimension temps de travail. On peut être encore plus restrictif sur la caractérisation de l'emploi salarié « normal » en

distinguant d'une part, parmi les CDI, les CDI standards (CDI non aidé du secteur privé avec un seul employeur et titulaires de la fonction publique) des autres formes de CDI (CDI aidé, CDI avec plusieurs employeurs et CDI déclarant n'avoir qu'un emploi occasionnel) et d'autre part en introduisant les horaires de travail. Enfin certaines formes de travail non salarié, comme les auto-entrepreneurs, mériteraient d'être prises en compte.

Si on définit l'emploi salarié « normal » comme un emploi sous CDI standard à temps plein et où le travail le dimanche et/ou la nuit n'est pas habituel, celui-ci représente 56 % de l'emploi total et 63 % de l'emploi salarié (y compris fonction publique). Des secteurs n'ayant pas une part particulièrement élevée de FPE peuvent avoir néanmoins moins de la moitié de leurs salariés en emploi « normal » : exemple, la santé (*figure*). À niveau d'emplois « non normaux » donné, certains secteurs ont recours massivement aux FPE (par exemple les arts et spectacles) et d'autres ont plutôt recours aux temps partiels et horaires atypiques (par exemple, l'action sociale et l'hébergement-restauration). Enfin, les salariés des particuliers-employeurs sont le plus souvent en CDI mais pluriactifs.

Emplois « normaux » et formes particulières d'emploi par secteur d'activité



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés (moyennes 2008-2011).

Lecture : 33 % des salariés de l'hébergement restauration (IZ) sont en emploi salarié « normal » (CDI non aidé mono-employeur hors temps partiel subi ou à faible quotité et hors travail régulier le dimanche ou la nuit). Parmi les 67 % restants, 19 % sont en FPE. Le solde (38 %, mesuré par l'éloignement à la droite en gras) sont en CDI « non normal ».

Source : Insee, enquêtes Emploi.

Ces deux indicateurs, part des formes particulières d'emploi (FPE) et part de personnes ayant connu une mobilité, relèvent tous deux d'une approche en « stock ». Ils permettent de comparer l'ensemble des emplois salariés privés à deux instants donnés, mais pas de mesurer l'ensemble des mouvements survenus sur le marché du travail entre ces deux instants. Par construction en effet, lorsqu'on photographie la situation des emplois tous les ans par exemple, on observe bien toutes les situations stables d'emploi, ainsi que les nouvelles situations, mais un même salarié a pu être embauché puis quitter son emploi durant l'année écoulée, sans que cet emploi apparaisse ni sur la photographie de l'année précédente, ni sur la dernière en date.

Une approche en « flux » de main-d'œuvre vise précisément à enregistrer l'ensemble de ces mouvements. Lorsqu'on raisonne en flux, on distingue donc la **rotation** annuelle de la main-d'œuvre, définie comme la demi-somme des embauches et des débauches enregistrées durant une période d'une année, et la **mobilité** des salariés, observée à un instant donné, et définie comme la demi-somme du nombre de salariés récemment entrés dans l'entreprise (*i.e.* embauchés depuis moins d'un an) et des salariés qui en sortiront prochainement (*i.e.* qui auront quitté leur poste d'ici moins d'un an). Ainsi définie, toute mobilité est une rotation, mais la réciproque n'est pas vraie : une période d'emploi qui a commencé moins d'un an avant la photographie annuelle, mais qui s'est également terminée avant elle, compte pour une rotation (il y a à la fois embauche et débauche) mais pas pour une mobilité. On l'appelle **roulement**. Ainsi, le taux de rotation annuel de la main-d'œuvre est égal à la somme du taux de mobilité et du taux de roulement.

Le taux de rotation de la main-d'œuvre a presque quintuplé en 30 ans

Cette étude construit un indicateur de taux de rotation de la main-d'œuvre à partir de l'enquête Emploi, seule source disponible permettant une analyse sur longue période et sur un champ exhaustif (y compris l'intérim et sans restriction sur la taille des établissements). Pour construire cet indicateur de rotation, il faut à la fois mobiliser les anciennetés dans l'emploi déclarées dans l'enquête et imputer des roulements à partir des entrées et sorties observées (*encadré 2*).

Encadré 2

Construction d'un indicateur de rotation à partir de l'enquête Emploi

L'enquête Emploi n'avait jusqu'à présent jamais été utilisée pour estimer un taux de rotation. Les flux d'entrées et de sorties ne sont en effet pas un produit immédiat de cette enquête, qui examine la situation des individus sur le marché du travail à un instant donné. En déduire des flux de main-d'œuvre ne peut être fait qu'indirectement et nécessite d'établir une relation entre stocks et flux. D'autres sources, comme les déclarations uniques d'embauche (DUE) et les déclarations et enquêtes sur les mouvements de main-d'œuvre (DMMO et EMMO), permettent de mesurer directement des flux mais elles ne permettent pas une analyse sur longue période et sur un champ exhaustif.

Une relation – simple mais peu opérationnelle – entre stocks et flux peut être établie en régime stationnaire : si à la sortie d'un salarié quittant son emploi au bout d'une durée d_i correspond, simultanément, une entrée d'un salarié qui occupera lui aussi un emploi, pas forcément le même, pendant une période d_i , alors chaque emploi d'une durée d_i observé à un instant t , sera à l'origine de p/d_i rotation (une rotation = une entrée et une sortie) durant la période d'observation p (sous hypothèse de non saisonnalité). On observe alors, pour une période p , un flux d'entrées et de sorties de $\sum_i n_i \frac{p}{d_i}$. Avec n_i

nombre de salariés en emploi de durée d_i . En normalisant p à 1, on obtient le taux de rotation $r = \frac{\sum_i n_i / d_i}{\sum_i n_i}$

Encadré 2 (suite)

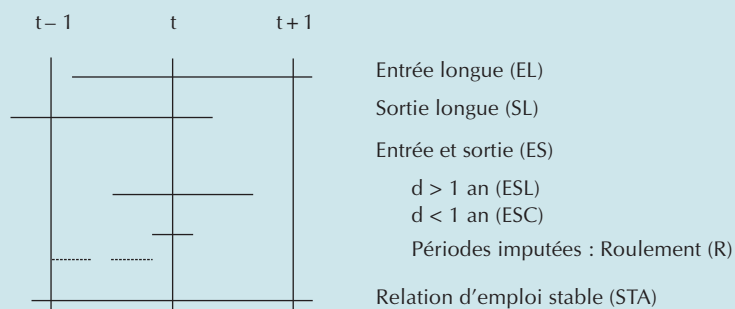
En régime stationnaire, le taux de rotation est donc l'inverse de la moyenne harmonique des durées des périodes d'emploi.

Ainsi, pour une enquête annuelle, à un emploi observé d'une durée de 1 mois correspond 12 embauches sur le même type d'emploi dans l'année. Cette formule s'applique cependant moins bien aux périodes longues : les durées ne sont connues qu'au moment de la sortie et la plupart des emplois présents en t sont encore présents en $t + 1$, leur durée totale restant inconnue. Comme tout emploi d'une durée supérieure à 1 an est observé lors d'une enquête annuelle, il est préférable de compter directement les entrées et sorties correspondant à ces types d'emploi. On a alors, en traitant différemment les emplois de moins d'1 an et ceux de plus d'1 an :

$$r = \frac{1}{n} \left[\sum_{d > 1 \text{ an}} \frac{1}{2} (ent + sor) + \sum_{d < 1 \text{ an}} \frac{n_i}{d_i} \right] = \frac{1}{n} \left[\sum \frac{1}{2} (ent + sor) + \sum_{d < 1 \text{ an}} n_i \left(\frac{1}{d_i} - 1 \right) \right]$$

La seconde expression correspond à la décomposition en mobilité (entrées et sorties observées) et roulement (rotations imputées).

En pratique, les périodes sont observées en t . L'entrée est définie par une ancienneté de moins d'un an ou par une durée de contrat de moins d'un an. La sortie est définie grâce à la dimension panel de l'enquête (une partie des individus sont enquêtés à la fois en t et en $t + 1$). On distingue alors les entrées longues (entrées se prolongeant sur une période d'au moins un an après la date d'observation), les sorties longues (sorties après une période ayant commencé au moins un an avant la date d'observation) et les entrées et sorties (entrée l'année précédant l'observation et sortie l'année suivante). Ces trois types de périodes correspondent à des périodes observées. Le roulement correspond à des périodes non observées dont l'existence est déduite des entrées et sorties courtes, de durée inférieure à un an (ESC), et imputée : une période observée de 3 mois vaut pour 4 périodes de 3 mois, dont 3 non observées.



On peut alors décomposer la population salariée observée de la manière suivante :

$$SAL = STA + EL + SL + ES$$

Et la rotation :

$$ROT = 1/2 [EL + SL + 2*ES + 2*R] = 1/2 |EL - SL| + \text{Min}(EL ; SL) + ES + R$$

On définit alors les taux suivants :

$$TPE = |EL - SL| / SAL$$

$$TML = \text{Min}(EL ; SL) / SAL$$

$$TMOBL = 1/2 (EL + SL) / SAL$$

$$TES = ES / SAL$$

$$TROT = ROT / SAL$$

$$TMOB = TPE / 2 + TML + TES$$

$$TIR = R / ES$$

$$TSTA = STA / SAL$$

Pseudo évolution des effectifs

Taux de mobilité longue hors TPE

Taux de mobilité longue

Taux d'entrées-sorties (ou de mobilité courte)

Taux de rotation

Taux de mobilité

Taux d'intensité du roulement

Part des salariés stables

On vérifie :

$$TROT = TPE / 2 + TML + TES * (TIR+1) = TMOB + TES * TIR$$

Encadré 2 (suite)

TPE représente l'excès des entrées (ou des sorties) sur les sorties (ou entrées). Il est surtout utile pour neutraliser les effets démographiques dans la comparaison par âge des mobilités longues (TML). Pour les emplois observés en t , les entrées sont mesurées à partir de la situation en $t - 1$ alors que les sorties sont mesurées à partir de la situation en t . Il n'est donc pas conçu pour être comparé à la croissance des effectifs salariés. Hors comparaison par âge, c'est TMOBL, somme de TPE/2 et de TML, qui est utilisé.

TMOB correspond à la mobilité au sens classique du terme, à ceci près qu'il s'agit de la moyenne entre la mobilité calculée « en amont » (ceux qui sont en poste depuis moins d'un an) et la mobilité calculée « en aval » (ceux qui ne sont plus en poste un an plus tard).

TSTA représente la part des ceux qui sont en situation stable : ils sont dans leur poste depuis au moins un an au moment de l'observation et on estime d'après le panel qu'ils le sont encore un an après.

TIR est le nombre de mouvements d'entrée/sortie imputés rapporté au nombre de postes observés en entrée/sortie.

Ces différents taux s'obtiennent alors par pondération des observations de l'enquête Emploi, chaque entrée-sortie étant pondérée par l'inverse de sa durée (exprimée en année, *figure*).

Repondération des entrées/sorties

Poids	Coupe : E_i		Flux : $E_i^* \max(1, 1/d_i)$		
	Emploi	Mobilité	Rotation	Entrées	Sorties
STA	1				
EL	1	1/2	1/2	1	
SL	1	1/2	1/2		1
ES	1	1	1	1	1

Lecture : si on normalise l'emploi à 1, et avec E_i le poids normalisé de chaque observation dans l'enquête Emploi, alors :

$$\Sigma STA^* E_i + \Sigma EL^* E_i + \Sigma SL^* E_i + \Sigma ES^* E_i = 1$$

$$TMOB = 1/2 (\Sigma EL^* E_i + \Sigma SL^* E_i) + \Sigma ES^* E_i$$

$$TROT = 1/2 (\Sigma EL^* E_i + \Sigma SL^* E_i) + \Sigma ES^* E_i^* \max(1, 1/d_i).$$

Cette pondération permet de calculer des taux par sous-population puisque les roulements imputés se voient attribuer les caractéristiques (famille professionnelle, âge, sexe, diplôme...) de l'entrée-sortie observée.

Quelques précisions supplémentaires (pour plus de détail, on se reportera au *document de travail* n° F1402) :

- Les entrées en CDD sont définies en utilisant à la fois l'ancienneté et la durée du contrat : de nombreux CDD qui ne seraient pas considérés comme entrants sur la base de l'ancienneté (car ils ont une ancienneté supérieure à 11 mois), le sont sur la base de la durée du contrat (de moins d'un an). Dans une étude sur la rotation, il vaut mieux privilégier la durée du contrat afin de comptabiliser toutes les embauches successives d'une même personne en CDD sur le même poste (récurrence en CDD). Ces embauches font d'ailleurs chaque fois l'objet d'une DUE (déclaration unique d'embauche) ;

- Les CDI peuvent recevoir un poids supérieur à 1 si la durée de la période d'emploi, calculée à partir de leur ancienneté et de la date estimée de sortie déduite des informations de la dimension panel, est inférieure à un an ;

- Les informations nécessaires au calcul de la rotation, et notamment la durée des contrats, ne sont disponibles que pour les postes principaux en cas de multiactivité. La multiactivité n'est prise en compte qu'indirectement ;

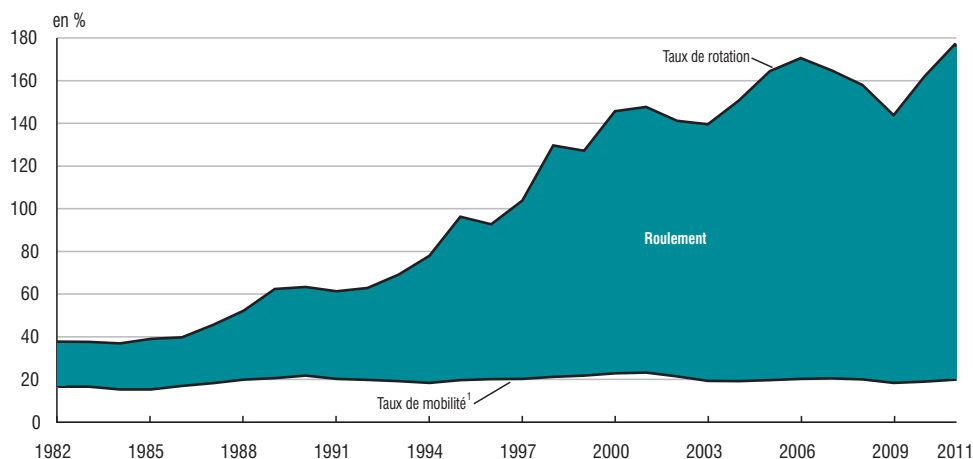
- Le traitement des contrats de moins d'une semaine est délicat. En effet, la fenêtre d'observation de l'enquête Emploi est la semaine. Dans ce cas, la pondération en $1/d_i$ ne peut plus s'appliquer. Un poste principal de deux jours devra être pondéré par 52 en cas de monoactivité et par un poids supérieur en cas de multiactivité. Les informations complémentaires de l'enquête Emploi sur le travail durant la semaine de référence sont utilisées afin de pondérer au mieux ces contrats de moins d'une semaine.

- De 1982 à 2011 l'enquête Emploi a beaucoup évolué, notamment lors du passage en 2003 de l'enquête annuelle à l'enquête en continu.

Il est donc important, en commentant les résultats, de ne pas oublier que l'indicateur de rotation proposé est une construction, reposant sur des hypothèses pour partie conventionnelles. Plus que le niveau des indicateurs, ce sont leurs évolutions et les différences mesurées entre sous-populations qui méritent d'être commentées. En effet, elles sont d'une ampleur telle qu'elles ne seraient pas remises en cause par des conventions différentes. De plus, en niveau, les comparaisons avec d'autres sources (MMO, DUE) montrent que les ordres de grandeur sont crédibles.

Alors que le taux de mobilité des salariés, de 16 % en 1982, est quasi stable autour de 20 % depuis 1989 (*figure 3*), le taux de rotation de la main-d'œuvre a quant à lui presque quintuplé sur 30 ans, passant de 38 % en 1982 à 177 % en 2011. Cela veut dire qu'en 2011, pour 100 salariés présents à un moment donné dans un établissement, il y a eu 177 actes d'embauche et de débauche (possiblement des mêmes salariés) dans un laps de temps d'un an. Il y en avait 38 en 1982. L'essentiel de cette progression spectaculaire tient donc aux roulements. Ceux-ci ne représentaient qu'un peu plus d'une rotation sur deux au début des années 1980 ; ils en représentent désormais près de neuf sur dix.

3. Évolution de la mobilité et de la rotation



1. Le taux de mobilité est ici défini en flux (demi-somme des entrées et sorties) pour être cohérent avec la définition du taux de rotation. Il est donc conceptuellement proche du taux calculé dans la *figure 2*, mais ce dernier est cependant calculé sur les seules entrées.

Champ : France métropolitaine, salariés du privé.

Source : Insee, enquêtes Emploi, imputations auteur pour les flux.

Le taux de rotation rapporte ici l'ensemble des flux de main-d'œuvre (demi-somme des entrées et des sorties) enregistrés dans l'entreprise durant une année au nombre de salariés ayant un emploi à un instant donné (ou, ce qui est ici la même chose, au nombre de postes de l'entreprise²). La rotation comptabilise donc le nombre de salariés qui ne travaillent plus dans l'entreprise à cet instant, mais qui y ont travaillé à un autre moment au cours de l'année écoulée.

Dans ces flux, en considérant les postes, on peut distinguer les mouvements liés à des créations et des destructions de postes et les rotations sur les postes pérennes. Les premiers relèvent des flux d'emploi et sont d'une ampleur bien inférieure aux seconds³ [Picart, 2008]. En outre, une rotation sur un poste pérenne n'implique pas forcément ici qu'il y ait changement de son titulaire. En effet, dans certaines professions ou secteurs (audiovisuel, hôtellerie et restauration), de plus en plus de postes sont occupés de manière récurrente par les mêmes salariés en CDD très courts. Ainsi, les personnes qui ont connu le plus grand nombre d'embauches dans l'année sont en fait embauchées plusieurs fois dans le même établissement : 2,3 % des personnes embauchées représentent 32 % des embauches hors intérim ; elles ont en moyenne 41 contrats dans l'année dans seulement 5 établissements différents [Berge *et al.*, 2011].

2. Dans cette étude, où on ne peut pas prendre en compte la multiactivité, le nombre de salariés est égal au nombre de postes.

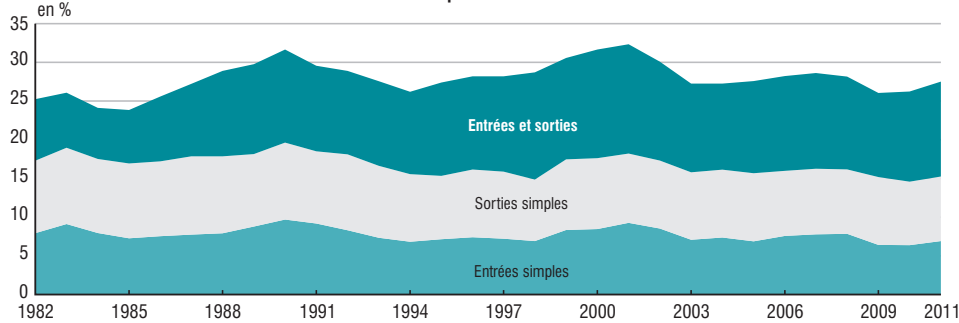
3. Les sources statistiques existantes minimisent généralement les premiers, dans la mesure où il est difficile de capter un changement de structure d'emplois au sein d'un même établissement (par exemple : suppression d'un poste de comptable et création d'un poste de vendeur à effectif constant). On peut cependant avancer comme ordre de grandeur un flux d'emploi pour six rotations (hors intérim).

Ces cas extrêmes concernent cependant une part très minoritaire des salariés. De façon générale, la part des salariés en situation stable, c'est-à-dire qui, à l'instant où ils sont observés dans l'entreprise, sont présents sur leur poste à la fois depuis plus d'un an et pour plus d'un an encore, est de l'ordre de 70 à 75 % et ne connaît pas d'évolution particulière sur longue période, même si elle connaît des fluctuations conjoncturelles, qui peuvent d'ailleurs être le fait des entreprises mais aussi des salariés eux-mêmes. Ainsi, cette proportion de salariés en situation stable diminue à la fin des années 1980 et à la fin des années 1990 (*figure 4a*), périodes où la conjoncture de l'emploi, favorable, est sans doute marquée par de la mobilité volontaire. Parmi les mobilités, on enregistre sur longue période une progression des entrées-sorties (cas de salariés entrés depuis moins d'un an dans l'entreprise et qui en sortiront moins d'un an après) au détriment des autres mobilités ou mobilités « simples » (entrée sans sortie, sortie sans entrée).

Jusqu'à la fin des années 1990, la progression des entrées-sorties due à l'essor des formes particulières d'emploi (*figure 4b*) l'emporte sur la baisse concomitante des entrées-sorties sous CDI (*i.e.* des salariés sous CDI avec moins d'un an d'ancienneté et qui ne seront plus dans le même emploi un an plus tard) ; ce n'est plus le cas dans les années 2000.

4. Évolution des facteurs de la rotation : mobilités longue et courte et intensité du roulement

a. Évolution de la part des salariés en mobilité¹



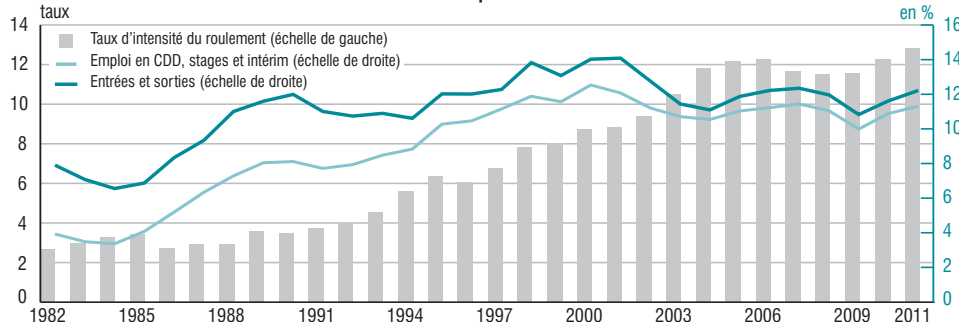
1. Il s'agit ici, et contrairement à la *figure 3*, de la part des personnes concernées par les différentes formes de mobilité. Le taux de mobilité est la demi-somme des mobilités simples plus la somme des entrées et sorties.

Champ : France métropolitaine, salariés du privé.

Lecture : en 2010, 6 % des salariés étaient sur leur poste depuis moins d'un an et l'étaient encore un an plus tard (entrées simples), 8 % étaient sur leur poste depuis plus d'un an et ne l'étaient plus un an plus tard (sorties simples) et 12 % étaient sur leur poste depuis moins d'un an et ne l'étaient plus un an plus tard (entrées et sorties). Les 74 % restants sont dits « en situation stable ».

Source : Insee, enquêtes Emploi.

b. Évolution des composantes du roulement



Champ : France métropolitaine, salariés du privé.

Lecture : en 2011, le taux d'entrées et sorties était de 12,3 % et la part des emplois en CDD, stages et intérim dans l'emploi salarié du privé de 11,3 %. Pour chaque entrée et sortie observée, 12,8 roulements ont été imputés (taux d'intensité du roulement).

Source : Insee, enquêtes Emploi, imputations auteur pour les flux.

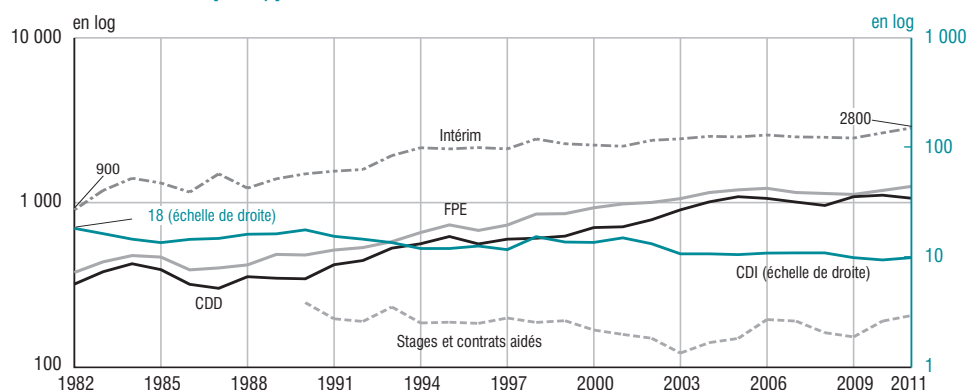
Des contrats de plus en plus courts (CDD et intérim)

La hausse du roulement peut *a priori* résulter d'une hausse de la part des postes concernés dans l'entreprise (autrement dit, les « contrats courts »⁴ concernent de plus en plus de postes). On parle alors de croissance extensive (hausse des roulements expliquée par la hausse des entrées-sorties). Mais la hausse du roulement peut aussi se faire sans que cette part n'augmente, on parle alors de croissance intensive. Dans ce dernier cas, le nombre de postes concernés n'augmente pas mais les périodes sont de plus en plus courtes. On définit ainsi le taux d'intensité du roulement (TIR) comme le ratio entre le roulement et les entrées-sorties.

La hausse du roulement (figure 4b) débute dans la seconde moitié des années 1980 et est d'abord de nature plutôt extensive : le taux d'entrées-sorties passe de 7 % en 1985 à 12 % en 1990, ce qui correspond à une hausse de l'usage des CDD. À partir de 1990, elle devient principalement intensive avec l'essor de l'intérim, qui contribue à faire baisser la durée moyenne des périodes d'emploi sous FPE et donc accroît la rotation. Ainsi, le taux d'intensité du roulement passe de 3,5 en 1990 à 8,7 en 2000. De 2000 à 2006, la hausse du roulement devient exclusivement intensive, sous l'effet du raccourcissement de la durée moyenne des CDD. Le roulement baisse en 2008-2009 sous l'effet de la crise, avec un repli des entrées-sorties et une stabilisation de l'intensité du roulement. Cette intensité repart toutefois à la hausse et elle est proche de 13 en 2011, ce qui correspond à une durée moyenne de 26 jours pour les périodes d'emploi des salariés en entrée-sortie.

Le raccourcissement de la durée des contrats peut être analysé, par type de contrat, en rapportant les rotations aux effectifs sous le type de contrat concerné. Le taux de rotation triple pour l'intérim sur 30 ans (figure 5), ce qui signifie une division par trois de la durée moyenne des contrats. Selon l'enquête Emploi, on passerait ainsi d'une durée moyenne des périodes d'intérim (en flux) d'un peu plus d'un mois à une durée moyenne d'un peu moins de deux semaines. Ces ordres de grandeur sont cohérents avec ce qu'indiquent les sources statistiques spécifiques à l'intérim. On recensait 2,8 millions missions d'intérim pour 234 000 ETP en 1980 [Audier, 1984], soit une durée moyenne de contrat de 4,3 semaines ; en 2011, cette durée moyenne est de 1,8 semaine (Dares). La rotation triple aussi pour les CDD sur la période et correspond désormais à des durées moyennes d'environ 5 semaines. En revanche, le taux de rotation baisse pour les CDI.

5. Taux de rotation par type de contrat



Champ : France métropolitaine, salariés du privé.

Lecture : en 2011, pour 100 postes d'intérim observés à un instant *t*, il y a 2 800 missions d'intérim dans l'année, d'après l'indicateur de rotation construit ; à 100 postes de CDI observés correspondent 10 rotations dans l'année.

Note : les durées de stages et contrats aidés sont mal renseignées avant 1990, les évolutions sur ce champ sont fragiles.

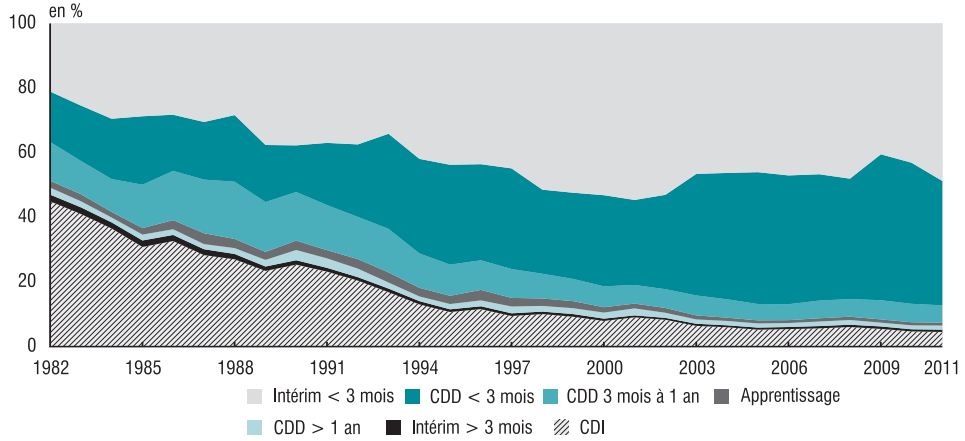
Source : Insee, enquêtes Emploi, imputations auteur pour les flux.

4. Les contrats courts sont la principale composante du roulement, et la plus dynamique. Les fins de période d'essai ou les démissions précoces peuvent aussi contribuer au roulement.

Au total, en flux, les périodes d'emploi de moins de trois mois sous CDD et intérim, qui ne représentaient qu'un peu plus d'une embauche sur trois en 1982, en représentent en 2011 près de neuf sur dix (figure 6).

Ce contraste entre FPE et CDI traduit une forme de rigidification du marché du travail. D'un côté, un stock d'emplois instables, dont la part dans l'emploi est stabilisée depuis 2000, mais qui sont occupés sur la base de contrats de travail de durée de plus en plus courte. De l'autre, des salariés qui, en situation stable, seraient de moins en moins enclins à quitter leur entreprise, compte tenu de l'évolution observée sur le marché du travail. De fait, la probabilité qu'un salarié en CDD ou en intérim occupe un emploi en CDI un an plus tard ne cesse de diminuer sur longue période (figure 7).

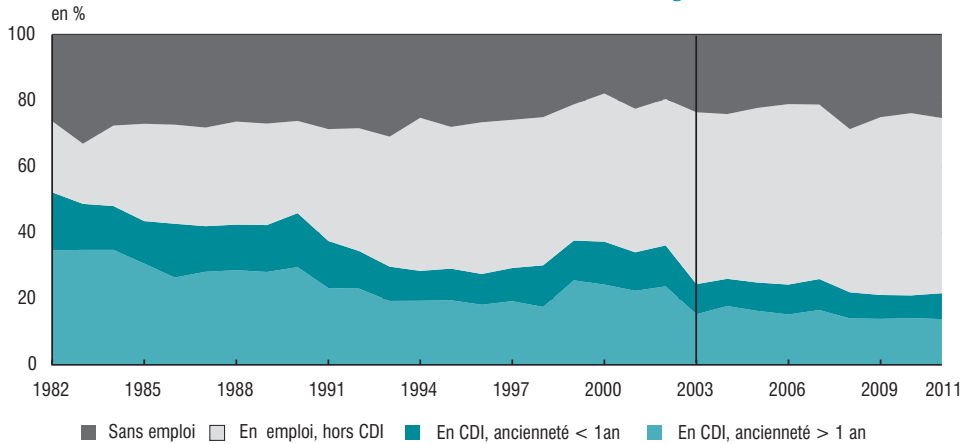
6. Part des différents types de contrat dans les embauches, en flux



Champ : France métropolitaine, salariés du privé.

Source : Insee, enquêtes Emploi, imputations auteur pour les flux.

7. Situation au bout d'un an des salariés en CDD, intérim ou stage



Champ : France métropolitaine, salariés du privé.

Lecture : en 2011, pour 100 salariés en CDD, intérim ou stage un an plus tôt, 14 sont en CDI avec une ancienneté d'au moins un an, donc *a priori* chez le même employeur, 8 sont en CDI avec une ancienneté de moins d'un an, donc *a priori* chez un autre employeur, 53 sont en emploi non CDI et 25 sont sans emploi.

Note : rupture de série en 2002/2003.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

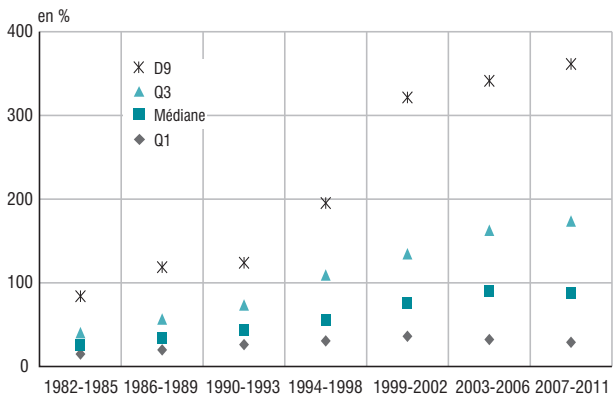
La hausse de la rotation a d'abord été générale puis s'est concentrée sur quelques professions

Pour savoir si ce phénomène de hausse de la rotation de la main-d'œuvre est plus ou moins généralisé dans l'économie, on examine son évolution en segmentant les postes par cellules croisant l'âge⁵ des salariés (4 tranches) et les familles professionnelles (87 FAP). Dans chacune de ces 348 cellules ou catégories de population, on estime le taux de rotation moyen observé sur des périodes de quatre à cinq ans et on classe ensuite ces cellules du taux de rotation le plus faible au plus élevé pour une période donnée.

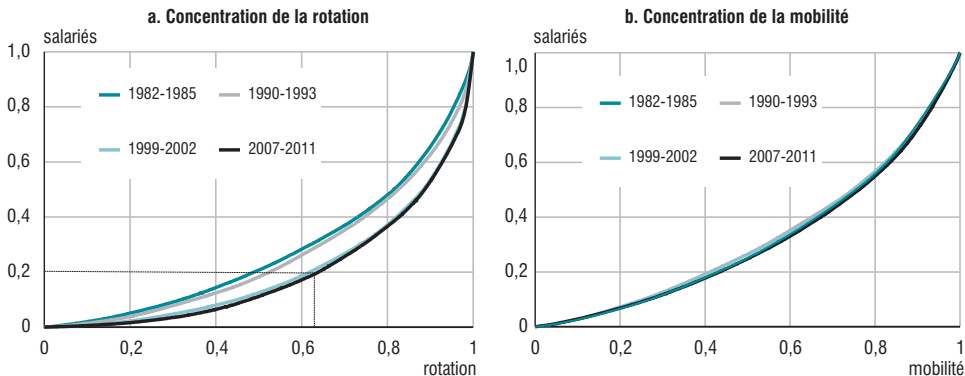
De cet exercice, il ressort qu'on peut distinguer deux phases dans l'augmentation de la rotation. Tout d'abord, une hausse généralisée sur l'ensemble de la distribution jusqu'au début des années 1990 (figure 8). Ensuite, une hausse plus ciblée dans le haut de la distribution, qui reflète une augmentation de la concentration de cette rotation sur certaines catégories de salariés (figure 9a). Et ce, sans pour autant que le degré de mobilité de ces catégories ne se renforce (figure 9b). En d'autres termes, la concentration de la rotation passe pour l'essentiel par une augmentation plus forte de l'intensité du roulement, c'est-à-dire par une baisse de la durée des périodes d'emploi, pour les populations déjà sujettes aux plus forts taux de rotation.

8. Évolution de la rotation par quantiles

Champ : France métropolitaine, salariés du privé.
Lecture : en 1982-1985, 25 % des salariés du secteur privé étaient dans des cellules où le taux de rotation dépassait 40 % ; en 2007-2011, 25 % des salariés du privé sont dans des cellules où le taux de rotation dépasse 174 %.
Source : Insee, enquêtes Emploi, imputations auteur pour les flux.



9. Évolution de la courbe de Lorenz pour la rotation et la mobilité



Champ : France métropolitaine, salariés du privé.
Lecture : en 2007-2011, les catégories de population ayant le taux de rotation le plus élevé, regroupant 20 % des salariés du privé, réalisaient 63 % des rotations.
Source : Insee, enquêtes Emploi, imputations auteur pour les flux.

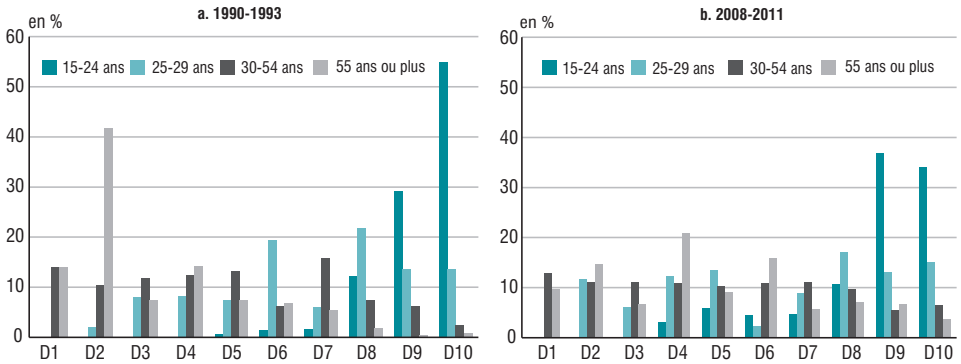
5. L'âge est plus discriminant que le sexe. Brièvement, on peut signaler que les femmes font plus de mobilités courtes (entrées et sorties) et moins de rotations que les hommes, ces derniers étant plus souvent en intérim.

Plus forte rotation pour les jeunes, mais les seniors sont de moins en moins protégés

Les jeunes sont largement surreprésentés parmi les salariés occupant des types d'emploi à fort taux de rotation, alors que les seniors sont dans la situation inverse. C'est au début des années 1990 que le contraste est le plus net sur ce point (*figure 10*) car les seniors ont été peu concernés par la première vague de hausse de CDD. Cependant, alors que la part de CDD chez les salariés de 15 à 24 ans s'est stabilisée depuis à un niveau élevé (23 % environ à la fin des années 2000, comme en 1992), cette part est passée de 2 % en 1990-1994 à 8 % en 2007-2011 pour ceux de 60 ans et plus.

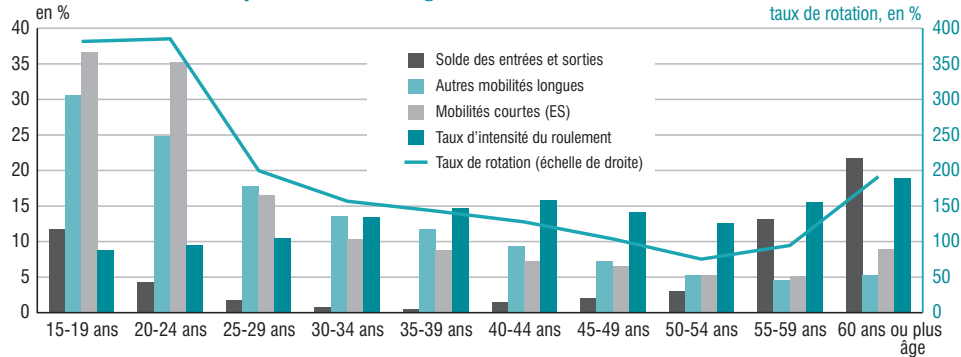
Ainsi, sur la période récente, la situation relative des seniors en matière de stabilité d'emploi s'est dégradée, même si elle demeure en moyenne plus favorable que celle des plus jeunes. Alors qu'à partir de 25 ans, la mobilité longue (entrées simples et sorties simples⁶) est plus fréquente que la mobilité courte (entrées et sorties), c'est de nouveau l'inverse à partir de 55 ans (*figure 11*) et les entrées longues sont à leur minimum chez les

10. Répartition des tranches d'âge dans les différents déciles de la distribution de la rotation



Champ : France métropolitaine, salariés du privé.
Lecture : les cellules du dernier décile en termes de rotation regroupent 34 % des jeunes de 15 à 24 ans en 2008-2011, contre 55 % en 1990-1993.
Source : Insee, enquêtes Emploi, imputations auteur pour les flux.

11. Rotation et ses composantes selon l'âge en 2008-2011



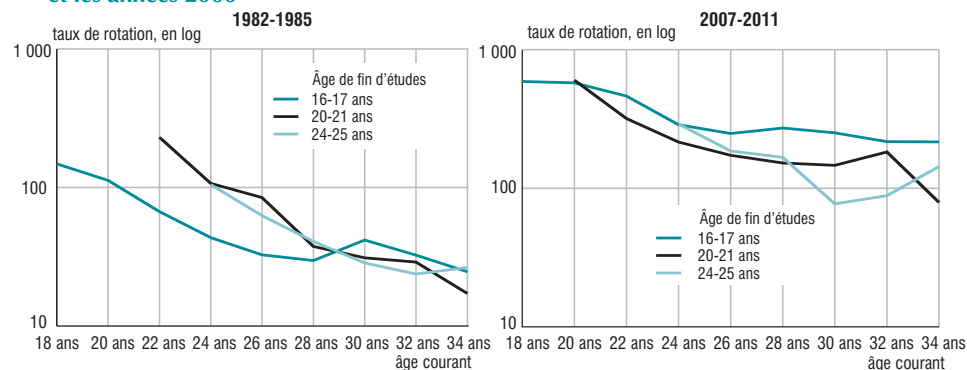
Champ : France métropolitaine, salariés du privé.
Lecture : sur 100 adultes de 60 ans ou plus occupant un emploi salarié en t , 9 sont en mobilité courte (n'étaient pas à ce poste à $t-1$ an et ne sont plus sur ce poste à $t+1$), et 27 en mobilité longue. Les mobilités longues se décomposent de la manière suivante : 22 représentent l'excès des sorties longues sur les entrées longues et 5 les autres mobilités longues (2,5 sorties et 2,5 entrées). Le taux de rotation des 60 ans ou plus est de 191 [= 27/2 + 8,9*(19+1)], 19 étant le taux d'intensité du roulement].
Source : Insee, enquêtes Emploi, imputations auteur pour les flux.

6. Une fois déduit de ces dernières l'excès des entrées sur les sorties (pour les jeunes) ou l'excès des sorties sur les entrées (pour les seniors).

seniors. De plus, l'intensité du roulement est plus forte au-delà de 55 ans qu'avant 30 ans. De fait, 29 % des seniors en CDD sont sous contrat d'un mois maximum, contre 16 % pour les moins de 30 ans. Tout se passe donc comme si, lorsque les seniors quittent leur emploi, c'est soit pour s'arrêter définitivement de travailler, soit pour enchaîner des contrats courts jusqu'à la retraite⁷. C'est chez les cols blancs que la situation des seniors s'est relativement le plus dégradée. Chez les ouvriers, la rotation après 54 ans reste moins élevée que la moyenne des ouvriers tous âges confondus.

Chez les jeunes, le niveau de formation mesuré par l'âge de fin d'études, semble de plus en plus déterminant. Au début des années 1980, avant 30 ans et à âge donné, les jeunes peu ou pas diplômés (sortis du système éducatif à 16-17 ans) connaissaient un taux de rotation inférieur aux diplômés. À la fin des années 2000, la situation s'est inversée : ce sont les plus diplômés qui, dès leur entrée sur le marché du travail, bénéficient d'un taux de rotation plus faible que les peu ou pas diplômés (figure 12).

12. Rotation selon l'âge courant et l'âge de fin d'études : comparaison entre les années 1980 et les années 2000



Champ : France métropolitaine, salariés du privé.

Lecture : en 2007-2011, à 30 ans, ceux qui ont terminé leurs études à 16-17 ans ont un taux de rotation de 261 % alors que ceux qui les ont terminées à 24-25 ans ont un taux de rotation de 77 %.

Source : Insee, enquêtes Emploi, imputations auteur pour les flux.

Une relative stabilité de la hiérarchie des métiers

À la fin des années 2000 comme au début des années 1980, ce sont les mêmes familles professionnelles (FAP) qui ont les taux de rotation les plus élevés et les mêmes qui ont les taux les moins élevés. La liste des dix FAP à plus forte rotation (ainsi que l'ordre au sein de cette liste) est quasiment stabilisée depuis le début des années 1990. Les ouvriers non qualifiés, souvent embauchés comme intérimaires, connaissent un fort taux de rotation, notamment ceux de la manutention. Ils sont toutefois dépassés, en termes d'instabilité de l'emploi, par les professionnels des arts et spectacles qui multiplient les CDD très courts.

Au sein de ces métiers structurellement à fort taux de rotation, l'instabilité de l'emploi s'est considérablement intensifiée, avec un premier doublement ou triplement (voire un quadruplement pour les métiers qui rejoignent la liste des 10 FAP à plus forte rotation) entre 1984 et 1992 et un nouveau triplement entre 1992 et 2009. Toutefois, certaines FAP à rotation traditionnellement élevée, comme les employés de l'hôtellerie-restauration, voient leur rotation augmenter moins rapidement (multiplication par cinq).

7. Ce constat ne repose pas sur le seul examen du taux de rotation : l'examen des transitions sur le marché du travail montre qu'un senior en CDD est plus souvent en CDD l'année suivante que la moyenne des salariés en CDD (cf. document de travail n° F1402).

Certains métiers restent à l'écart du mouvement global de hausse de la rotation, notamment parmi les cadres. Les cadres de la banque et de l'assurance demeurent la profession la plus stable, avec un taux de rotation qui passe de 5 % à 8 % en trente ans. Dans certaines professions stables, le taux de rotation diminue même, à l'instar des ingénieurs en informatique et télécommunication (dont les effectifs ont par ailleurs quintuplé). Parmi les FAP stables, on trouve également les secrétaires. La comparaison entre les coiffeurs et les ouvriers qualifiés du bâtiment est instructive : les coiffeurs sont une profession où la mobilité est traditionnellement assez élevée, avec seulement 54 % de postes stables, dès 1982. Mais la mobilité y a peu évolué, avec davantage de mobilités longues que de mobilités courtes et le doublement de l'intensité du roulement sur ces mobilités courtes n'a eu qu'un impact modéré sur la rotation. Les ouvriers qualifiés du bâtiment étaient sur des postes très stables en 1982, avec un taux de rotation inférieur à celui des coiffeurs. En 2011, ils sont presque toujours aussi nombreux à être sur des postes très stables mais la mobilité longue a diminué alors que la mobilité courte a doublé et l'intensité du roulement quintuplé sur ces mobilités courtes. Au final, leur taux de rotation est désormais près de 3 fois plus élevé que celui des coiffeurs. Les professionnels des arts et spectacles sont, en 2011 comme en 1982, la profession à la plus forte rotation. Aujourd'hui, plus d'un tiers des postes sont occupés par des salariés sur des contrats de durée moyenne d'à peine plus d'une semaine (figure 13).

13. Exemples d'évolution de la rotation et de ses composantes pour quelques familles professionnelles

	en %											
	Effectif (milliers)		Taux de rotation		Postes stables		Mobilités longues		Mobilités courtes		Taux d'intensité du roulement	
	Moy. 1982-86	Moy. 2007-11	Moy. 1982-86	Moy. 2007-11	Moy. 1982-86	Moy. 2007-11	Moy. 1982-86	Moy. 2007-11	Moy. 1982-86	Moy. 2007-11	Moy. 1982-86	Moy. 2007-11
Professionnels des arts et des spectacles	75	209	279	1860	56	48	22	14	22	38	11	48
Ouvriers non qualifiés de la manutention	320	339	92	838	68	55	18	12	14	34	5	24
Cuisiniers	86	279	47	169	59	58	26	23	16	19	1	7
Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	261	289	33	149	73	71	19	16	7	13	2	10
Coiffeurs, esthéticiens	83	136	36	56	54	59	35	31	11	10	1	3
Secrétaires	651	458	50	52	75	77	16	14	8	9	4	4
Cadres du BTP	47	107	35	22	77	79	20	16	4	4	6	2
Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	126	232	14	17	85	82	13	15	1	3	4	2
Cadres de la banque et des assurances	98	251	5	8	91	89	8	10	0	1	1	2

Champ : France métropolitaine, salariés du privé.

Lecture : sur la période 2007 - 2011, 48 % des 209 000 professionnels des arts et spectacles étaient présents sur leur poste depuis au moins un an et l'étaient encore un an plus tard (postes stables). Sur la même période, 14 % étaient sur leur poste depuis moins d'un an ou ne l'étaient plus un an plus tard (mobilités longues). Enfin, les 38 % restants étaient sur leur poste depuis moins d'un an et ne l'étaient plus un an plus tard (mobilités courtes). Pour chaque poste observé de ce dernier type, 48 mouvements ont été imputés. Au total, le taux de rotation estimé pour cette famille professionnelle est de 1 860 %.

Source : Insee, enquêtes Emploi, imputations auteur pour les flux.

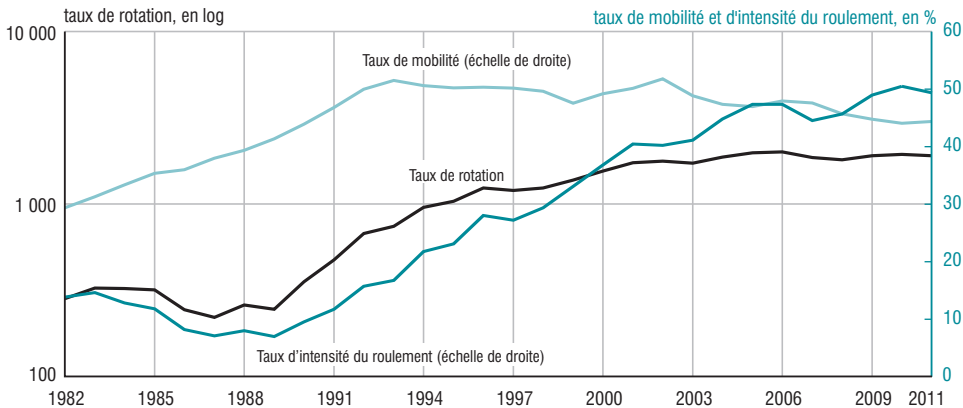
Pendant de l'intérim, le CDD d'usage

Parmi les sept familles professionnelles à plus fort taux de rotation, six concernent des ouvriers non qualifiés et leur taux de rotation élevé s'explique par un fort recours à l'intérim. Cependant, le plus fort taux de rotation, celui des professionnels des arts et des spectacles, n'est pas lié au recours à l'intérim. Cette FAP, qui avait déjà en 1982 le taux de rotation le plus élevé, a vu son taux multiplié par huit. En fait, c'est à partir de 1990 que cette hausse du taux de rotation s'enclenche, principalement sous l'impulsion de

l'intensité du roulement (figure 14). Cette date coïncide avec la création d'une nouvelle catégorie juridique de CDD, celle des « CDD d'usage », qui vise à lever les obstacles à la conclusion de CDD successifs avec le même salarié lorsque celui-ci travaille dans le cadre certaines activités considérées comme spécifiques⁸.

L'impact de la loi de 1990 se lit directement par l'augmentation, à partir de cette date, de la part des professions à CDD d'usage dans les flux d'embauches en CDD : en 2011, ces professions réalisent près de la moitié des embauches en CDD alors qu'elles ne regroupent que 10 % des salariés du privé (figure 15).

14. Évolution de la rotation pour les professionnels des arts et spectacles

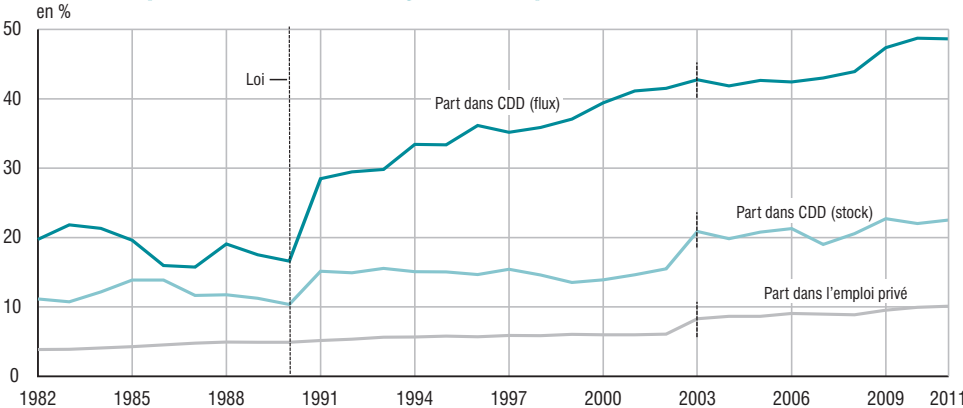


Champ : France métropolitaine, salariés des professions des arts et spectacles.

Note : série lissée par moyenne mobile d'ordre 3.

Source : Insee, enquêtes Emploi, imputations auteur pour les flux.

15. Poids des professions à CDD d'usage dans l'emploi et dans les CDD



Champ : France métropolitaine, salariés des professions à CDD d'usage, voir note 8.

Lecture : en 2011, les professions à CDD d'usage représentaient 10 % de l'emploi salarié privé, 23 % des emplois privés en CDD et 49 % des embauches en CDD.

Note : la rupture de série de 2003 est due principalement au changement de nomenclature PCS (par exemple, il n'est pas possible d'isoler les aides à domicile avant 2003).

Source : Insee, enquêtes Emploi, imputations auteur pour les flux.

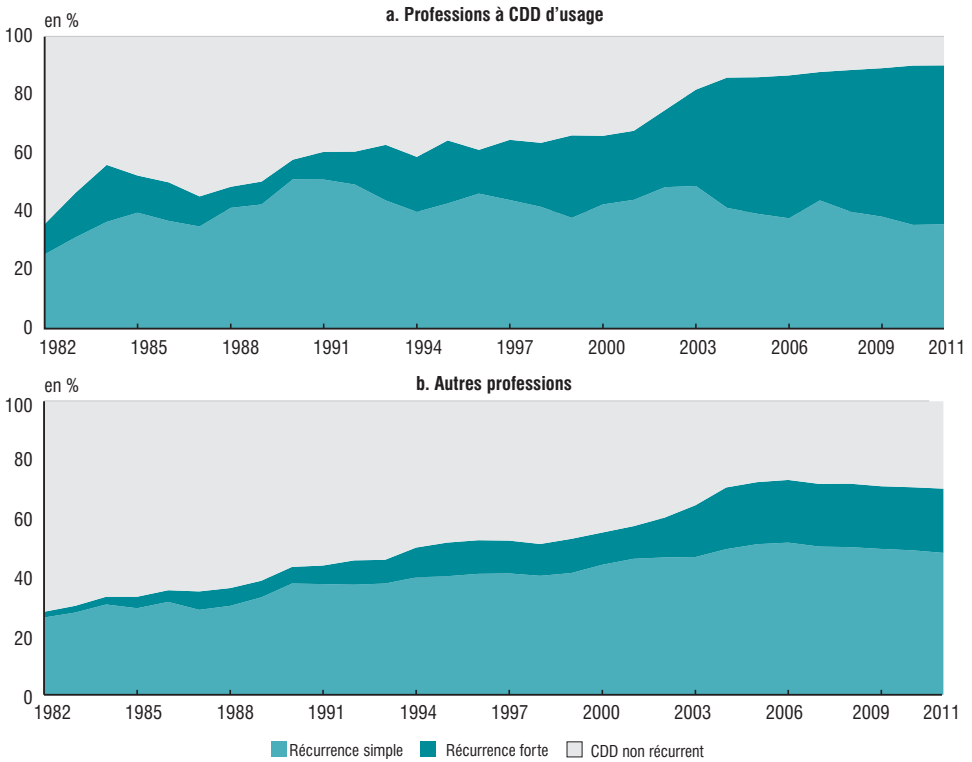
8. On repère ici ces activités par les familles professionnelles suivantes : cuisiniers, employés et cadres de l'hôtellerie restauration ; aides à domicile ; professionnels des arts et spectacles ; professionnels des actions culturelles et sportives, surveillants ; enseignants et formateurs ; regroupement de PCS (dockers, journalistes, cadres de la publicité et des relations publiques et de la communication).

Comme le statut dérogatoire par rapport au CDD ordinaire l'autorise, ces embauches peuvent concerner plusieurs fois la même personne sur un même poste. C'est ce que l'on peut repérer statistiquement à travers la notion de récurrence⁹ en CDD.

La récurrence préexistait à la loi de 1990 : cette dernière a plus eu comme effet immédiat une intensification du recours aux CDD qu'un changement du mode de recours. À moyen-long terme toutefois, dans les professions à CDD d'usage, la récurrence s'intensifie : en 2010 un salarié en récurrence a six chances sur dix de se retrouver l'année suivante dans cette situation dans la même entreprise ; en 1990 c'était un peu plus d'une chance sur dix (figure 16).

Ainsi, pour certaines professions, le recours aux CDD courts récurrents tend à devenir une norme. Si c'est effectivement dans ces activités que la récurrence est la plus développée, elle s'est également répandue dans les autres secteurs d'activités.

16. Ventilation des embauches en CDD en fonction de la récurrence



Champ : France métropolitaine, salariés du privé embauchés en CDD.

Lecture : en 2011, sur 100 embauches en CDD dans des professions à CDD d'usage, 90 concernent des salariés dont l'ancienneté à t était supérieure à la durée du contrat. Parmi ces 90, en $t + 1$, 54 seront dans la même situation sur le même poste (récurrence forte) et 35 ne le seront plus (récurrence simple).

Note : moyennes mobiles d'ordre 3. rupture de série en 2003. Série pour les professions d'usage particulièrement fragile avant 1991 avec moins de 200 observations par an.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

9. On appelle récurrence les situations où l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est supérieure à la durée de son CDD. Parmi les situations de récurrence, on distinguera entre les récurrences fortes, situations où un salarié en récurrence simple l'année n l'est encore, et dans la même entreprise, l'année $n + 1$, des autres récurrences, appelées récurrences simples.

Rotation accrue à mobilité constante, passage d'une rotation concentrée sur les jeunes à une rotation concentrée sur certains métiers, impact de plus en plus déterminant et durable du niveau de formation sur la rotation des jeunes adultes : ces différents constats suggèrent que le fonctionnement du marché du travail tend à s'éloigner d'un modèle de file d'attente, où les emplois instables sont des tremplins vers l'emploi stable, pour se rapprocher d'un modèle segmenté, où les emplois stables et les emplois instables forment deux mondes séparés, les emplois instables constituant une « trappe » pour ceux qui les occupent. ■

Pour en savoir plus

Audier F., « Les emplois précaires », *Formation emploi* n° 4, Cereq, 1983.

Auer P., Cazes S. (sous la direction de), « *Employment stability in an age of flexibility* », *International Labour Office*, 2003.

Berche K., Hagnere C., Vong M., « Les déclarations uniques d'embauche entre 2000 et 2010 : une évolution marquée par la progression des CDD de moins d'un mois », *Acosstat* n° 143, 2011.

La sécurité de l'emploi, Rapport Cerc, 2005.

Galtier B. et Gautier J., « *Flexibility, stability, and the interaction between employment protection and labour market policies in France* » in Auer et Cazes, 2003.

Maruani M., « Activité, précarité, chômage : toujours plus ? » in *Revue de l'OFCE* n° 90, 2004.

Picart C., « Flux d'emploi et main-d'œuvre en France : un réexamen », *Économie et Statistique* n° 412, 2008.

Picart C., « Une rotation de la main-d'œuvre presque quintuplée en 30 ans », *Document de travail*, Insee, n° F1402, 2014.

Les carrières salariales dans le public et le privé : éléments de comparaison entre 1988 et 2008

Jeanne-Marie Daussin-Benichou, Malik Koubi, Aude Leduc et Bertrand Marc*

Les carrières salariales dans les trois fonctions publiques et le secteur privé présentent des similitudes. Les salaires des moins diplômés sont plus faibles que ceux des plus diplômés et progressent moins vite. Quel que soit le diplôme, les salaires progressent plus vite en début qu'en milieu de carrière. Concernant les différences, c'est dans la fonction publique de l'État (FPE) que les moins diplômés gagnent le plus. À l'inverse, les plus diplômés sont mieux rémunérés et connaissent de meilleures progressions salariales dans le secteur privé et dans la fonction publique hospitalière (FPH). C'est également dans ces deux secteurs que l'éventail des salaires est le plus ouvert.

Les écarts de salaire entre les femmes et les hommes existent dans tous les secteurs. Ils sont plus grands dans le secteur privé, notamment dans les petites entreprises, que dans la fonction publique. Ils s'accroissent avec le niveau de diplôme et l'âge.

Qu'ils changent de fonction publique, passent au secteur privé ou le quittent, environ 6 % des salariés changent de secteur au moins une fois entre 30 et 45 ans, dont la moitié de manière durable. Ils sont en moyenne plus jeunes et plus diplômés que l'ensemble des salariés et cumulent plus souvent que les autres salariés, avant leur mobilité, leur activité principale avec une activité située dans un autre secteur. Le changement de secteur n'apporte pas forcément un bénéfice salarial immédiat (à un an) mais plutôt à moyen terme (à 5 ans).

Fin 2011¹, environ 25,2 millions de personnes sont salariées, soit dans la fonction publique (21 % – État, territoriale et hospitalière) soit dans le secteur privé (79 %). Le salaire net mensualisé² moyen (y compris les contrats aidés) s'élève à 1 987 euros dans la fonction publique contre 1 925 euros dans le privé. Ce faible écart cache des différences plus importantes lorsque l'on considère les salariés à diplôme et âge équivalents. Les différents secteurs, qu'il s'agisse des trois versants de la fonction publique ou du secteur privé, n'offrent notamment pas les mêmes carrières salariales.

Le diplôme paie plus dans les grandes entreprises

L'objet de cette étude est de décrire les évolutions salariales tout au long d'une carrière dans le secteur privé et la fonction publique. Le panel tous salariés apparié avec l'échantillon démographique permanent (*encadré 1*) permet de suivre individuellement sur longue période ces salariés et d'analyser les carrières salariales par niveau de qualification. La notion de salaire utilisée dans cette étude est celle de salaire net mensualisé. Seul le salaire de l'activité

* Jeanne-Marie Daussin-Benichou, Malik Koubi, Aude Leduc et Bertrand Marc, Insee.

1. L'arrivée du système d'information des agents des services publics en 2009 rend les comparaisons difficiles entre 2008 et 2009. Pour éviter les problèmes dus au changement de source, la suite de l'étude s'intéresse aux salaires jusqu'en 2008 seulement.

2. Pour les personnes n'ayant travaillé qu'une partie de l'année, le salaire est annualisé puis divisé par 12.

Sources et données

La présente étude s'appuie sur des sources administratives, les déclarations annuelles de données sociales (DADS) et les fichiers de paie des agents de l'État, ainsi que sur les données de l'échantillon démographique permanent.

Les déclarations annuelles de données sociales

La déclaration annuelle de données sociales (DADS) est un formulaire administratif que doivent remplir chaque année tous les employeurs, à destination des administrations sociales et fiscales. Les employeurs communiquent *via* ces déclarations le montant des rémunérations salariales versées à chaque salarié. Le champ des DADS exploitées par l'Insee recouvre l'essentiel du secteur privé et des entreprises publiques (hors salariés des particuliers-employeurs), ainsi que les fonctions publiques territoriale et hospitalière.

Les fichiers de paie de la fonction publique de l'État

Jusqu'à l'exercice 2008 compris, les fichiers de paie de la FPE constituent la source de référence sur les rémunérations des agents de l'État (ministères civils et établissements publics administratifs).

L'échantillon démographique permanent

L'échantillon démographique permanent (EDP) est le premier panel sociodémographique de grande taille mis en place en France, pour étudier la fécondité, la mortalité, la mise en couple, les migrations géographiques au sein du territoire national, la mobilité sociale et la mobilité professionnelle, ainsi que les interactions possibles entre ces différents aspects. Conformément à l'arrêté du 24 juin 1998, il est possible d'utiliser l'information sur le diplôme issue de l'EDP dans le panel tous salariés.

Cette information sur le diplôme présente dans l'EDP provient des données recueillies lors des recensements de la population. Alors que les opérations de recensements étaient auparavant exhaustives et menées tous les 7 à 10 ans, à compter de 2004, elles deviennent annuelles mais sont menées chaque année sur une partie seulement du territoire. Pour cette raison, le diplôme n'est renseigné, dans l'EDP, que pour une partie du panel. Pour les générations les plus anciennes, on dispose du diplôme grâce aux recensements exhaustifs antérieurs, mais ce n'est pas le cas pour les générations les plus jeunes, qui

sont donc moins présentes dans le panel tous salariés après appariement avec l'EDP pour récupérer la variable diplôme. Afin d'en tenir compte, ces dernières sont surpondérées.

Le panel tous salariés

Le panel tous salariés cumule chaque année depuis 1988, pour chaque salarié présent dans les DADS ou dans les fichiers de paie de la fonction publique de l'État, l'ensemble de ses périodes d'emploi. L'arrivée du système d'information des agents des services publics en 2009 rend les comparaisons difficiles entre 2008 et 2009. C'est pourquoi, la présente étude s'intéresse aux emplois jusqu'en 2008 seulement.

Le concept de salaire retenu

L'étude porte sur le salaire net mensualisé. Ce concept permet de neutraliser l'effet du nombre de jours travaillés dans l'année (ce nombre joue sur le niveau du salaire annuel, mais pas sur le salaire mensualisé lorsqu'il est calculé sur la seule période travaillée). En revanche, il reflète la quotité de travail (nombre d'heures effectuées dans la journée : à salaire horaire égal, un salarié à mi-temps a un salaire mensualisé moindre qu'un salarié à plein temps). Le salaire net est le salaire perçu par le salarié. Dans le secteur privé, il comprend la partie de l'intéressement non placée sur un plan d'épargne entreprise (PEE), un plan d'épargne interentreprises (PEI) ou un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO). Par ailleurs, le salaire considéré est relatif au salaire médian. En effet, l'analyse conduite sur longue période nécessite la définition d'un coefficient de correction temporel du salaire. La correction par le salaire médian est utilisée dans la majorité des cas. La raison est double. D'une part, le salaire rapporté au salaire médian permet de retracer l'évolution des salariés dans la hiérarchie salariale. D'autre part, cette correction traite une bonne partie des fluctuations conjoncturelles.

Pour chaque salarié, les différents postes qu'il a occupés dans l'année ont été agrégés par secteur et versant de la fonction publique : enseignants, FPE hors enseignants, FPH, FPT, secteur privé.

Champ

Il est constitué des salariés à temps complet ou partiel du secteur privé (hors salariés des particuliers-employeurs) et public.

Encadré 1 (suite)

Par ailleurs, seul le poste principal est retenu, sauf pour l'étude des multiactifs.

Entre 1988 et 2008, la frontière entre les secteurs a évolué. Le champ a été homogénéisé en conservant dans le secteur d'origine les salariés dont l'employeur a changé de catégorie juridique. Par exemple, quand la Poste est sortie de la FPE en 1991, le statut des salariés

anciennement fonctionnaires est resté presque identique : grille de salaire et emploi à vie. En revanche, les contrats des nouveaux salariés relèvent du droit privé. Dans ce cas, pour notre analyse, les personnels présents avant 1991 sont conservés dans la FPE. Les nouveaux salariés de la Poste sont comptabilisés dans le secteur privé.

principale est considéré. Dans la fonction publique, le salaire intègre les primes. Dans le secteur privé, il inclut une partie de la part variable (notamment le treizième mois et la part de l'épargne salariale versée directement au salarié), mais pas l'épargne salariale versée sur des plans d'épargne.

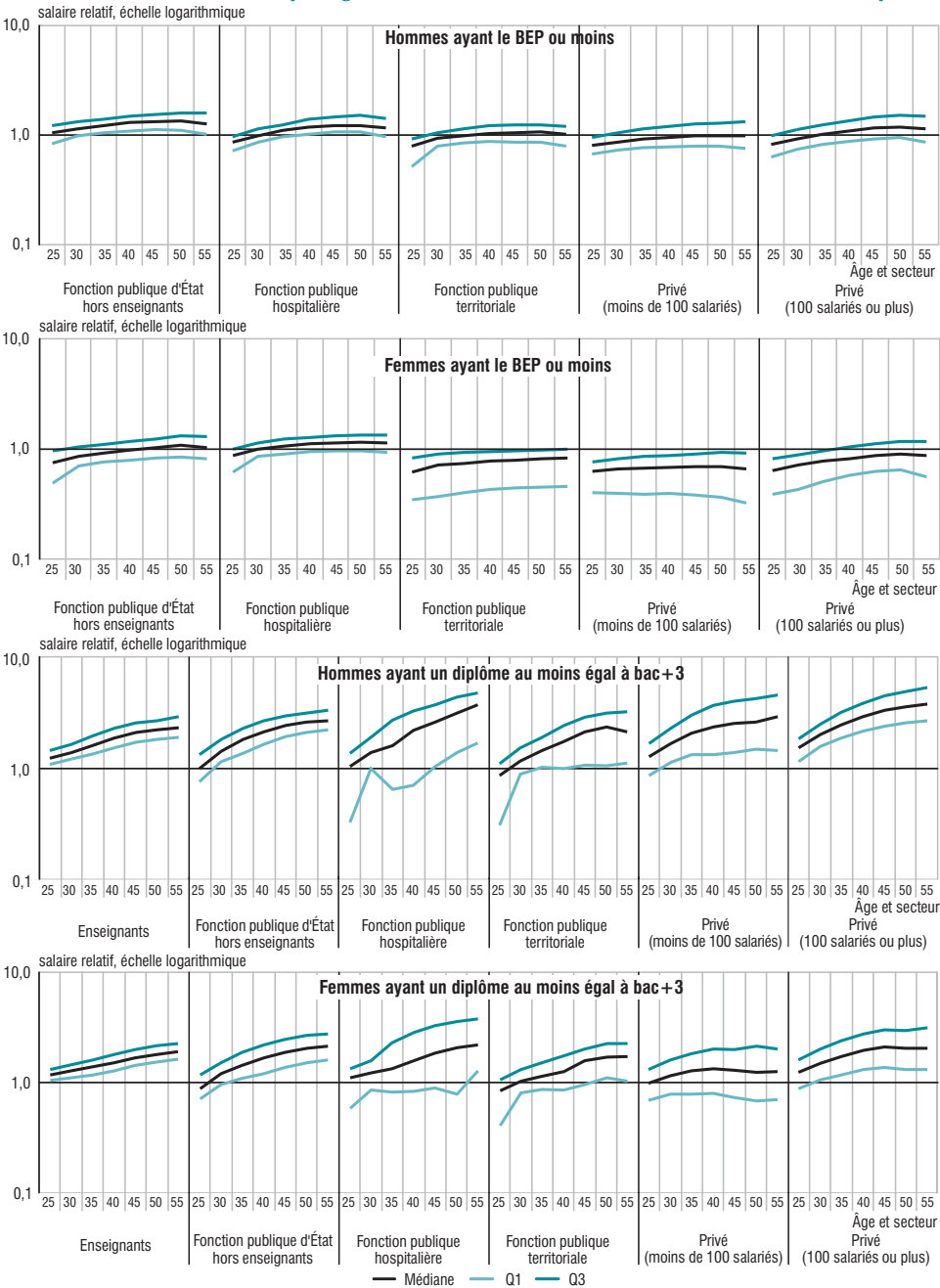
Les caractéristiques démographiques des salariés (sexe, âge) ainsi que la structure de leurs qualifications ne sont pas uniformes dans tous les secteurs. Ainsi, sur la période de référence, 1988-2008, la moitié des salariés de la fonction publique de l'État (FPE) hors enseignants et de la fonction publique hospitalière (FPH) ont un diplôme supérieur au baccalauréat contre 35 % dans le privé et 29 % dans la fonction publique territoriale (FPT). Les enseignants ont un diplôme supérieur ou équivalent au baccalauréat dans 95 % des cas et plus des trois quarts sont titulaires d'un diplôme supérieur à bac + 2. Au cours du temps, la proportion de diplômés du supérieur a augmenté dans tous les secteurs suivant en cela la hausse de la qualification de l'ensemble de la population.

Les salariés de la FPE sont en moyenne les plus âgés : entre 1988 et 2008, dans la FPE, 40 % des salariés ont plus de 45 ans contre 39 % dans la FPT et 31 % dans le privé. À l'inverse, les jeunes de moins de 25 ans ne représentent que 7 % des salariés de la fonction publique contre 12 % dans le privé.

Compte tenu de ces différences de structures par âge et de niveaux de diplôme, la distribution des salaires doit être examinée à niveau de diplôme donné et par tranches d'âge, ici de 5 ans. Dans le secteur privé, les salariés ont été distingués selon la taille de l'entreprise (plus ou moins de 100 salariés) afin de tenir compte des fortes différences qui existent entre les petites et les grandes entreprises. Les salaires et les trajectoires salariales étudiés couvrent une période longue (20 ans) au cours de laquelle les niveaux moyens de salaire, en francs puis en euros courants, ont globalement augmenté sous l'effet de l'inflation et des gains de productivité de l'ensemble de l'économie. C'est pourquoi, pour situer un niveau de salaire individuel perçu une année donnée dans la hiérarchie salariale, il est nécessaire de le rapporter au salaire net mensuel médian de l'ensemble de la population salariée de la même année. Par exemple, un salaire net réel de 1 500 euros perçu en 2002 est égal à 1,1 salaire médian (qui se monte à 1 360 euros en 2002) ; le même salaire perçu en 2008 est égal à 0,96 salaire médian (qui se monte à 1 563 euros par mois en 2008), donc se situe en réalité plus bas dans la hiérarchie salariale que le premier. Une fois cette normalisation opérée, il devient possible d'étudier la distribution de l'ensemble de ces salaires, quelle que soit l'année lors de laquelle ils sont perçus, en fonction des caractéristiques sociodémographiques des salariés (sexe, âge, diplômes) et des secteurs (privé, FPE, FPH, FPT) qui les emploient. Trois quartiles ont été distingués (*figure 1*). Dans un premier temps, c'est le salaire relatif médian par catégorie de salariés qui est décrit.

Les hommes salariés les moins diplômés (BEP ou moins, y compris les sans-diplôme) sont mieux rémunérés dans la FPE que dans le secteur privé et les autres versants de la fonction publique. En début de carrière, autour de 30 ans, ils gagnent 1,1 fois le salaire médian de

1. Médiane du salaire relatif par âge entre 1988 et 2008 selon le secteur, le sexe et le diplôme



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés des particuliers-employeurs et salariés agricoles.
Lecture : entre 25 et 29 ans, la médiane des salaires des femmes les moins diplômées, employées dans la FPE hors enseignants, se situe à 0,75 salaire médian.
Dans les entreprises de moins de 100 salariés, la médiane des salaires est inférieure à la médiane de l'ensemble des salariés de tous âges. Entre 50 et 59 ans, la médiane des salaires des hommes les plus diplômés employés dans la FPE hors enseignants, est supérieure à 2 salaires médians ; celle des femmes atteint 2 salaires médians. Dans le secteur privé (100 salariés ou plus), la médiane des salaires des hommes de plus de 40 ans possédant un diplôme de niveau au moins égal à bac + 3 se situe autour de 3 salaires médians, celle des femmes autour de 2 salaires médians.
Note : le salaire est net mensuelisé. Il est relatif au salaire médian d'une année tous secteurs confondus.
Source : Insee, panel tous salariés et échantillon démographique permanent.

l'ensemble des salariés, contre 1,0 dans la FPH, et 0,9 dans les grandes entreprises du secteur privé. Cet avantage de la FPE pour les moins diplômés subsiste pour les salariés plus âgés.

Les diplômes permettent d'obtenir une rémunération plus élevée, notamment dans le secteur privé. Ainsi, à 30 ans, les salariés hommes les plus diplômés (au moins bac + 3) qui travaillent dans une entreprise de plus de 100 salariés touchent 2 fois le salaire médian, et 1,7 fois le salaire médian pour ceux qui travaillent dans une entreprise de moins de 100 salariés. À ce niveau de diplôme et à cet âge, le salaire n'est que 1,2 fois le salaire médian dans la FPT, alors que la FPH et la FPE occupent une position intermédiaire. L'avantage procuré par le diplôme s'accroît avec l'âge et le dynamisme des carrières salariales des plus diplômés est plus marqué dans le secteur privé et la FPH.

Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes sont plus grands dans le secteur privé que dans la fonction publique, en particulier pour les plus diplômés. À 30 ans, pour les moins diplômés, l'écart est de 1 % dans la FPH, 24 % dans la FPT et la FPE (hors enseignants), 23 % dans les grandes entreprises et 24 % dans les petites. Pour les plus diplômés, l'écart varie dans le public de 8 % pour les enseignants à 15 % pour la FPE hors enseignants ; dans le privé, il est d'au moins 26 %.

Avec l'âge, les inégalités de niveau de salaire entre hommes et femmes s'accroissent, quels que soient le niveau de diplôme et le secteur ou versant de la fonction publique considéré. Ainsi, à 45 ans, pour les moins diplômés, l'écart dans le public va de 7 % dans la FPH à 25 % dans la FPT, et dans le privé, de 25 % dans les grandes entreprises à 30 % dans les petites. Pour les plus diplômés, cet écart atteint 28 % dans le public et, dans le secteur privé, 49 % dans les entreprises de moins de 100 salariés et 37 % dans celles de plus de 100 salariés. Ces écarts hommes-femmes sont estimés sur l'ensemble des années 1988-2008 ; au cours de cette période, l'écart a diminué pour les plus diplômés et est resté globalement stable pour les moins diplômés. Les emplois à temps partiel, plus répandus chez les femmes, expliquent en partie ces écarts.

La dispersion des salaires augmente avec l'âge jusqu'à environ 50 ans

L'éventail des salaires est ici appréhendé par l'écart entre le premier quartile (Q1) et le troisième quartile (Q3) : le premier quartile est le niveau de salaire qui sépare le quart le moins bien payé du reste de la population considérée, le troisième quartile est le salaire qui sépare le quart de la population le mieux payé. Cet éventail est plus ou moins ouvert selon les secteurs et il a tendance à s'élargir lorsque l'âge augmente. Les sources de divergences qui jouent sur les évolutions individuelles de salaire se cumulent au fil du temps. Ce phénomène est particulièrement vrai pour les salariés les plus diplômés. Pour les hommes les moins diplômés, les salaires à 45 ans accusent la plus grande amplitude dans le secteur privé, toutes tailles d'entreprises confondues. Pour les hommes plus diplômés, c'est dans la FPH et les petites entreprises que l'éventail des salaires est le plus ouvert, et dans la FPE qu'il l'est le moins. Par ailleurs, à secteur donné, l'ouverture de l'éventail des salaires avec l'âge s'observe également pour les femmes, mais de manière moins marquée que pour les hommes.

Les salaires progressent plus vite avec l'âge dans le secteur privé

Plusieurs mécanismes peuvent expliquer que les carrières salariales diffèrent selon le type d'employeur et selon la qualification du salarié. Lorsqu'un employeur privé veut garder un salarié, qui a par exemple acquis des compétences qui le rendent difficile à remplacer, il peut lui offrir une carrière salariale ascendante, le salarié ayant alors intérêt à rester dans l'entreprise. À l'inverse, dans certains secteurs ne nécessitant pas de compétences spécifiques,

les salaires augmenteront moins vite avec l'âge. Dans la fonction publique, beaucoup de métiers n'ont pas d'équivalent dans le privé ; il n'est alors pas nécessaire de fidéliser les salariés à travers de fortes augmentations de salaires au fur et à mesure de la carrière. En outre, la garantie de l'emploi représente un avantage non monétaire, qui compense en partie une carrière salariale moins dynamique ; à l'inverse, cette stabilité de l'emploi rend plus important pour l'employeur l'enjeu de la motivation, qui est en partie alimentée par des hausses régulières de salaires.

De manière générale, les perspectives de progression entre 30 et 45 ans sont bien meilleures pour les plus diplômés que pour les moins diplômés. Ce constat vaut pour les trois fonctions publiques comme pour le secteur privé mais à des degrés divers. Dans la fonction publique, les salaires progressent avec l'âge plus régulièrement mais moins vite que dans le privé. Plus en détail, ce constat doit être nuancé : le dynamisme des carrières salariales est fort dans la FPH ; et dans le privé, les salaires progressent plus régulièrement et davantage dans les grandes entreprises que dans les petites. Par ailleurs, dans le secteur privé et particulièrement dans les plus petites entreprises, les perspectives d'évolution sont sensiblement moins favorables pour les femmes, y compris pour les plus diplômées.

Les salaires des plus diplômés augmentent plus vite, à 30 comme à 45 ans

On s'intéresse maintenant à l'effet de l'âge sur le salaire relatif (salaire perçu une année donnée par un individu une fois rapporté au salaire médian de la même année calculé sur l'ensemble de la population des salariés), c'est-à-dire à l'effet de l'âge sur la progression dans la hiérarchie salariale. Pour ce faire, on évalue le taux de croissance du salaire relatif à un âge donné. Pour mesurer ce taux de croissance, des régressions quantiles³ ont été effectuées séparément pour chaque secteur et chaque niveau de diplôme.

Deux seuils d'âges ont été considérés comme pertinents pour rendre compte des résultats (figure 2) : 30 ans car la période d'insertion sur le marché du travail est le plus souvent achevée et la variabilité du salaire s'en trouve atténuée, et 45 ans, âge auquel les carrières salariales commencent à plafonner dans certains secteurs. Deux niveaux de diplôme ont également été distingués.

À 30 ans, le salaire relatif médian des peu diplômés (BEP ou moins, y compris les sans-diplôme), c'est-à-dire le salaire relatif au-dessus et au-dessous duquel se répartit en deux parts égales la population des peu diplômés de 30 ans, augmente à peu près de la même manière dans les trois fonctions publiques et dans le secteur privé (entre + 1,0 et + 2,2 % par an selon le secteur). Il progresse un peu moins vite dans les petites entreprises et dans la FPT, avec des augmentations respectives de 1,0 % et 1,4 % par an, contre + 2,2 % dans les grandes entreprises.

Pour les plus diplômés (bac + 3 ou plus), l'effet d'une année supplémentaire est plus net et les différences entre les secteurs sont également plus marquées que pour les moins diplômés. Pour les entreprises de plus de 100 salariés du privé et la FPE hors enseignants, une année supplémentaire d'emploi se traduit par une hausse de 5,0 % et de 5,8 % du salaire relatif médian des plus diplômés. Au sein des plus diplômés, la croissance des salaires avec l'âge est la plus faible pour les enseignants, avec + 2,3 % de hausse du salaire relatif médian par an.

À 45 ans, pour une année supplémentaire en emploi, le salaire relatif médian des moins diplômés augmente de 0,2 % à 0,7 % selon les secteurs. De même qu'à 30 ans, les plus diplômés ont les hausses de salaires les plus fortes. Une année d'emploi supplémentaire augmente le salaire relatif médian de 1,8 % dans l'enseignement à 2,5 % dans la FPE hors enseignants.

Quel que soit le secteur, le bénéfice marginal d'une année supplémentaire est moins élevé à 45 ans qu'à 30 ans. Ce résultat est conforme à la théorie du capital humain, qui considère

3. La méthode des régressions quantiles est explicitée notamment dans Givord et d'Haultfoeuille [2013].

2. Effet marginal d’une année supplémentaire d’ancienneté entre 30 et 45 ans sur le salaire relatif à la médiane entre 1988 et 2008

en %

	Effet marginal de l’âge			
	À 30 ans	À 35 ans	À 40 ans	À 45 ans
Enseignants				
Bac+ 3 ou plus	2,3	2,1	2,0	1,8
Fonction publique d’État hors enseignants				
BEP ou moins	2,0	1,5	1,0	0,4
Bac+ 3 ou plus	5,8	4,7	3,6	2,5
Fonction publique hospitalière				
BEP ou moins	2,1	1,5	1,0	0,5
Bac+ 3 ou plus	4,1	3,5	2,9	2,2
Fonction publique territoriale				
BEP ou moins	1,4	1,0	0,6	0,2
Bac+ 3 ou plus	4,7	3,8	2,9	1,9
Privé (moins de 100 salariés)				
BEP ou moins	1,0	0,7	0,5	0,2
Bac+ 3 ou plus	4,2	3,3	2,4	1,5
Privé (100 salariés et plus)				
BEP ou moins	2,2	1,7	1,2	0,7
Bac+ 3 ou plus	5,0	4,1	3,1	2,2

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés des particuliers-employeurs et salariés agricoles.

Lecture : à 30 ans, dans la fonction publique de l’État hors enseignants, le rendement d’une année supplémentaire sur le salaire est de 5,8 % pour les plus diplômés (au moins baccalauréat + 3 ans d’études) et de 2,0 % pour les peu diplômés (de sans-diplôme au brevet des collèges ou au brevet d’études professionnelles).

Source : Insee, panel tous salariés et échantillon démographique permanent.

que les augmentations de salaire dépendent de l’investissement en formation et que celui-ci a plutôt tendance à décroître tout au long de la vie active, si bien que la croissance des salaires devrait être forte en début de carrière et ralentir en deuxième partie de carrière.

Les salaires des plus diplômés sont plus dynamiques, y compris à 45 ans, probablement parce que les compétences des plus diplômés, plus générales, moins liées au poste, ont plus tendance à s’accumuler au cours du temps. Les carrières peuvent également être confortées par le bénéfice de dispositifs de formations professionnelles qui concernent davantage les plus diplômés [Gossiaux et Pommier, 2013].

La hiérarchie salariale à 30 ans détermine en grande partie celle de milieu de carrière

Les effets marginaux de l’âge sur le salaire permettent de décrire les carrières de manière agrégée. Néanmoins, les mobilités entre secteurs et les périodes de chômage peuvent conduire à ce que les salaires à chaque âge portent sur des populations sensiblement différentes. De ce fait, saisir la complexité des carrières nécessite d’aller au delà d’une approche statique. Dans cette partie, nous nous plaçons au niveau individuel et nous intéressons aux perspectives salariales et aux profils de carrière dans les différents secteurs. Une carrière individuelle se définit comme la succession des salaires tout au long de la vie professionnelle.

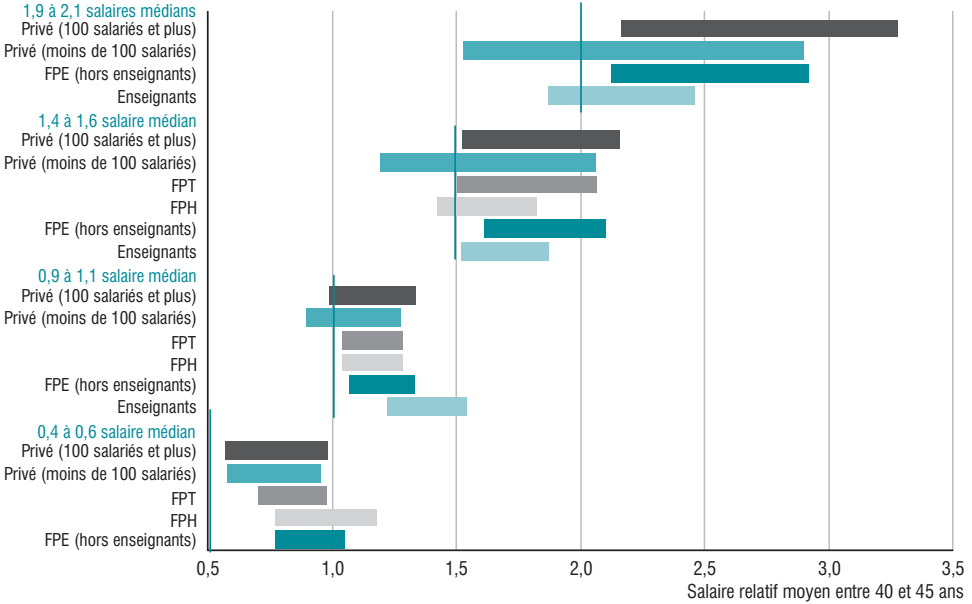
Pour mesurer les progressions salariales en milieu de carrière selon les secteurs, les générations nées entre 1958 et 1968 sont observées au milieu de leur carrière, à 30 ans et entre 40 et 45 ans⁴. Pour différents niveaux de salaire à 30 ans (variant entre 0,5 et 2 salaires médians), l’éventail des perspectives de salaire de 40 à 45 ans est mesuré en fonction du

4. Les perspectives de salaire sont calculées en moyenne pour les 40 - 45 ans afin de tenir compte des générations 1964, 1966 et 1968 qui ne sont pas observées à 45 ans dans le panel.

secteur (figure 3). Seuls les salariés stables dans un secteur donné entre 30 et 45 ans sont ici considérés ; les mobilités entre secteurs seront examinées par la suite. Une personne est considérée comme stable si elle est observée au moins 7 ans sur cette période et si, de plus, son dernier secteur d'emploi entre 40 et 45 ans est le même qu'à 30 ans.

3. Quartiles de salaire relatif des personnes ayant entre 40 et 45 ans, selon leur salaire à 30 ans

Salaire relatif à 30 ans



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés nés entre 1958 et 1968 hors salariés des particuliers-employeurs et salariés agricoles, salariés « stables » entre 30 et 40 à 45 ans.

Lecture : parmi les salariés de l'État (hors enseignants) qui gagnent entre 0,4 et 0,6 salaire médian à 30 ans, les 25 % les mieux payés entre 40 et 45 ans gagnent en moyenne plus d'1 salaire médian tandis que les 25 % les moins bien payés gagnent en moyenne aux mêmes âges moins de 0,7 salaire médian.

Note : le nombre d'enseignants qui gagnent entre 0,4 et 0,6 salaire médian n'est pas suffisant pour estimer les quantiles de salaires entre 40 et 45 ans, idem pour le nombre de salariés de la FPT et de la FPH qui gagnent entre 1,9 et 2,1 salaires médians à 30 ans. Les professeurs d'université praticiens hospitaliers (PU-PH) sont classés dans la FPE car ils y touchent la majorité de leur rémunération.

Source : Insee, panel tous salariés et échantillon démographique permanent.

Les hiérarchies salariales ont une nette rémanence, puisque que les salariés les moins bien rémunérés à 30 ans ont tendance à le rester entre 40 et 45 ans. Ceci est vérifié quel que soit le secteur ou versant de la fonction publique. Dans le privé, toucher à 30 ans un salaire proche de 0,5 salaire médian (plus précisément compris entre 0,4 et 0,6 fois le salaire médian) conduit dans 50 % des cas à être payé de 0,6 à 1,0 salaire médian entre 40 et 45 ans. Parmi les salariés du privé, qui à 30 ans avaient déjà un salaire proche du niveau du salaire médian (de 0,9 à 1,1 fois le salaire médian), la moitié d'entre eux ont, entre 40 et 45 ans, un salaire compris entre 0,9 et 1,3 salaire médian.

Les enseignants dont le salaire à 30 ans était proche du salaire médian sur la période étaient majoritairement des instituteurs ayant bénéficié d'un reclassement dans le corps des professeurs des écoles. Ils bénéficient dès lors d'un gain salarial fort en milieu de carrière. Quant aux enseignants rémunérés à un niveau de 2 salaires médians à 30 ans, ils connaissent une progression plus faible que leurs homologues des autres secteurs. La FPE hors enseignants offre une dynamique salariale plus forte que les autres secteurs pour les salariés qui étaient au niveau du salaire médian à 30 ans.

Néanmoins, là encore, l'élément qui différencie le plus le privé du public est la dispersion des salaires. Pour un même niveau de salaire à 30 ans, la dispersion des salaires perçus en moyenne 10 à 15 ans plus tard est plus large dans le privé que dans chaque versant de la fonction publique. Par exemple, pour un salaire initial proche de 1,5 salaire médian, l'écart entre le premier et le troisième quartile de salaire final est 0,7 fois le salaire médian dans le privé tandis que dans les différents versants de la fonction publique, cet écart se situe autour de 0,4 fois le salaire médian. Au sein du secteur privé, cet écart est plus fort dans les entreprises de moins de 100 salariés que dans les plus grandes, ce qui traduit probablement des politiques salariales plus diverses.

Peu de mobilités entre secteurs...

Certains salariés changent de secteur durant leur carrière. Ils sont relativement peu nombreux entre 30 et 45 ans à le faire mais pour eux, cette mobilité correspond à une inflexion non négligeable de la dynamique salariale.

Parmi les personnes de 30 à 45 ans ayant occupé un emploi salarié au moins 7 années entre 1988 et 2008, 94 % n'ont pas changé durablement⁵ de secteur et 3 % ont été trop mobiles pour être étudiés. Les 3 % restants ont effectué au moins un changement de secteur dans leur carrière (dans le cas de plusieurs mobilités, la première uniquement a été retenue). Les changements de secteur les plus nombreux sont les passages du secteur privé à la FPT (0,9 %) ou à la FPE (0,4 %).

La mobilité décroît globalement avec l'âge. Ainsi, « toutes choses égales par ailleurs », dans la FPE hors enseignants, un jeune ayant entre 30 et 34 ans a une probabilité de changer de secteur majorée de 4 points par rapport aux 40-44 ans (figure 4). Cette observation est cohérente avec les études antérieures sur le sujet et les modèles théoriques qui traitent de

4. Probabilité de changer de secteur entre 30 et 45 ans selon le secteur d'origine

	en points				
	Enseignants	FPE hors enseignants	FPH	FPT	Privé
Constante (en %)	17	6	15	12	5
Âge					
30-34	n.s.	4	6	7	1
35-39	n.s.	2	n.s.	n.s.	1
40-44	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Diplôme					
BEP ou moins	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Bac	n.s.	2	n.s.	n.s.	n.s.
Bac + 2 ou plus	n.s.	5	6	4	1
Sexe					
Femme	- 4	n.s.	- 4	3	3
Homme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Multiactivité					
Oui	12	7	15	12	6
Non	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Contractuel					
Oui	7	13	n.s.	n.s.	n.s.
Non	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.

Champ : France métropolitaine, salariés entre 30 et 45 ans, hors salariés des particuliers-employeurs et salariés agricoles.
Lecture : dans la fonction publique hospitalière, un salarié ayant toutes les modalités de référence a une probabilité annuelle de changer de secteur de 15 %.
Le fait d'avoir entre 30 et 34 ans (plutôt qu'entre 40 et 44 ans qui est la référence) correspond à un surcroît de probabilité de 6 points.
Note : on estime la probabilité de changer de secteur par un modèle logistique. Variables de contrôle : année de changement.
Source : Insee, panel tous salariés et échantillon démographique permanent.

5. Un salarié est réputé changer de secteur de manière durable s'il a passé au moins 3 années dans un premier secteur sur les 5 années qui précèdent le changement et qu'il passe 3 années dans un secteur différent durant les 5 années qui suivent le changement. Pour tenir compte de la diversité des trajectoires, on considère aussi des transitions de un ou deux ans entre les deux secteurs : il peut s'agir d'un emploi transitoire dans un autre secteur, d'une période de chômage, d'un emploi non salarié ou d'une période d'inactivité.

la mobilité [Topel et Ward, 1992]. Les salariés ont en effet intérêt à être mobiles surtout en début de carrière, afin de trouver l'emploi le plus adapté à leurs compétences et dans lequel ils sont les plus productifs, à un moment de leur vie où les contraintes, par exemple familiales ou financières, sont en général faibles.

La propension à changer de secteur augmente avec le niveau de diplôme. Elle est plus élevée pour les hommes dans la fonction publique (sauf territoriale) et pour les femmes dans le secteur privé.

Le fait d'être multiactif ressort comme une variable très significative dans le fait de changer de secteur. La multiactivité se définit ici comme une situation où le salarié cumule deux emplois différents dans deux secteurs différents durant une même période (encadré 2). Cela semble indiquer que pour une partie des salariés, le changement de secteur est précédé d'une première expérience partielle dans le secteur d'arrivée.

Enfin, un contractuel de la FPE (hors enseignants) a une probabilité plus élevée de 13 points de changer de secteur qu'un fonctionnaire titulaire.

Encadré 2

La multiactivité entre secteurs

Dans la plus grande partie de cette étude, chaque salarié est caractérisé par son poste principal, c'est-à-dire celui qu'il occupe le plus grand nombre de jours durant l'année. Les postes annexes des salariés multiactifs sont cependant intéressants à considérer, d'autant plus que la multiactivité est différente d'un secteur à l'autre. L'objet de cet encadré est d'examiner la situation de ces salariés.

La multiactivité

Habituellement, un salarié est considéré comme multiactif un jour donné s'il travaille simultanément ce jour dans deux entreprises différentes [Roux, 1999]. La définition de la multiactivité adoptée ici est plus restrictive. Un salarié est multiactif s'il a cumulé simultanément deux activités dans deux secteurs différents sur

1. Caractéristiques individuelles des multiactifs

	en %									
	Enseignants		FPE hors enseignants		FPH		FPT		Privé	
	Mono-actifs	Multi-actifs	Mono-actifs	Multi-actifs	Mono-actifs	Multi-actifs	Mono-actifs	Multi-actifs	Mono-actifs	Multi-actifs
Diplôme										
Sans	2	2	29	19	27	19	42	36	34	32
CAP, BEP, EFAA,...	3	2	23	16	25	18	30	24	32	28
Baccalauréat, brevet supérieur,...	17	25	22	23	10	8	13	16	15	15
BTS, DUT, DEST,...	29	32	10	15	28	26	9	11	11	12
2 ^e ou 3 ^e cycle universitaire, diplôme d'ingénieur,...	48	39	15	26	10	28	6	13	9	13
Quintile de salaire										
1 ^{er}	6	4	13	21	16	15	29	37	28	34
2 ^e	5	5	12	14	11	10	18	18	21	22
3 ^e	8	7	21	11	22	15	27	15	18	13
4 ^e	31	30	30	16	32	23	18	15	16	12
5 ^e	51	54	25	39	19	38	8	15	17	20
Sexe										
Femmes	65	62	52	51	77	66	60	61	41	44
Hommes	35	38	48	49	23	34	40	39	59	56
Âge										
Moins de 20 ans	0	0	0	0	1	0	2	1	2	1
20-29 ans	12	13	14	25	19	19	16	23	25	33
30-39 ans	28	27	25	23	30	36	26	27	29	25
40-49 ans	31	35	33	30	30	30	30	31	26	24
50-59 ans	28	25	27	21	19	15	26	19	18	16

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés des particuliers-employeurs et salariés agricoles.

Lecture : dans le secteur privé, 33 % des multiactifs ont entre 20 et 29 ans, alors qu'ils ne représentent que 25 % des monoactifs.

Source : Insee, panel tous salariés et échantillon démographique permanent.

...mais qui rapportent à moyen terme

Pour un salarié, changer de secteur implique souvent une profonde modification de l'environnement de travail, du processus productif et des règles implicites ou explicites qui régissent les carrières. Ce changement peut être choisi ou subi mais, quel que soit le cas, il signifie pour ces salariés mobiles des différences dans la carrière avec ceux qui restent dans le même secteur. Ces écarts ne sont pas forcément imputables seulement au changement de secteur en lui-même. Pour un salarié, le changement de secteur peut être un élément d'une

Encadré 2 (suite)

une période assez longue (le seuil est fixé à 30 jours). L'activité d'un salarié dans le secteur privé ou un versant de la fonction publique (FPE hors enseignants, enseignants, FPH, FPT) est obtenue par agrégation des différents postes occupés dans l'année dans le secteur ou versant considéré. Cela permet d'exclure les périodes de transition entre deux postes, pour lesquelles des périodes de chevauchement limitées peuvent être observées.

Caractéristiques des multiactifs

13 % des enseignants sont multiactifs. C'est également le cas, à un moindre degré, des salariés des autres versants de la fonction publique (qui comptent entre 4 % et 6 % de multiactifs). La multiactivité est comparativement moins fréquente dans le secteur privé (3 % de salariés multiactifs).

Les salariés multiactifs sont différents des salariés monoactifs. Ils sont en général plus diplômés, sauf parmi les enseignants, et se situent plus souvent aux deux extrémités de la distribution des salaires. Ils sont plutôt moins âgés que les salariés monoactifs. Enfin la répartition par sexe des multiactifs et des monoactifs diffère peu, sauf dans la FPH, où les hommes sont proportionnellement plus nombreux parmi les multiactifs que parmi les monoactifs. Ce phénomène est lié à aux écarts très marqués de qualification qui existent entre les femmes et les

hommes dans la FPH. Dans ce versant de la fonction publique, les hommes ne représentent qu'un cinquième des effectifs et sont fortement sur-représentés parmi les professions les plus qualifiées, notamment les professions médicales, parmi lesquelles la propension à être multiactif est la plus élevée (figure 1).

L'activité secondaire représente un sixième de la rémunération des multiactifs

Le poste secondaire occupe une place importante dans la vie professionnelle des multiactifs. La durée de chevauchement mesure le nombre de jours dans l'année où le salarié multiactif exerce simultanément ses deux activités. En moyenne, cette durée de chevauchement est supérieure à 200 jours quel que soit le secteur. Elle se situe autour de 211 jours pour le secteur privé et 289 jours pour les enseignants.

Le poids de la rémunération secondaire représente en moyenne, entre 1988 et 2008, 17 % de l'ensemble de la rémunération des salariés multiactifs. Pour la moitié d'entre eux, cette part est supérieure à 12 % et pour un quart d'entre eux, elle est supérieure à 30 %.

Ce poids est le plus élevé dans le secteur privé (21 %) où la proportion de salariés multiactifs est par ailleurs la plus faible. Il est le moins élevé pour les enseignants (10 %), les autres secteurs occupant une position intermédiaire (15 et 16 %, figure 2)

2. Distribution de la part de la rémunération secondaire des multiactifs selon le secteur du poste principal

	1 ^{er} quartile	Médiane	3 ^e quartile	Moyenne
Enseignants	2	6	13	10
FPE hors enseignants	3	10	27	16
FPH	2	8	27	15
FPT	3	9	25	15
Privé	6	18	35	21
Ensemble	4	12	30	17

Champ : France métropolitaine, salariés multiactifs hors salariés des particuliers-employeurs et salariés agricoles.

Lecture : dans le secteur privé, un quart des multiactifs gagnent plus de 35 % de leur salaire grâce à leur emploi complémentaire.

Source : Insee, panel tous salariés et échantillon démographique permanent.

stratégie plus globale qui dépend de variables non observables. La décision de changement de secteur n'est pas explicitée ici, seul l'effet du changement sur la rémunération est étudié.

Pour mesurer les effets de ce changement sur le salaire, on étudie la différence entre le salaire juste avant le changement et juste après (figure 5), puis dans un deuxième temps, 5 ans après le changement. Les personnes qui changent de secteur ont des profils particuliers, en termes d'âge, de diplôme, etc. Le changement de salaire est donc analysé « toutes choses égales par ailleurs », en contrôlant de différentes variables : sexe, âge, secteur d'arrivée, salaire précédant le changement, en niveau mais aussi en dynamique (sur les 5 années précédant le changement), statut dans la FPE (titulaire ou non titulaire) et année du changement. Le diplôme est ajouté dans un deuxième temps.

5. Estimation des gains et des pertes à la suite d'un changement de secteur entre 30 et 45 ans

Secteur d'arrivée	Secteur de départ				
	Enseignants	FPE hors enseignants	FPH	FPT	Privé
Un an après					
			Femmes		
Enseignants	Réf.	0,18	n.s.	0,78	0,35
FPE hors enseignants	n.s.	Réf.	0,10	0,26	0,11
FPH	- 0,59	- 0,09	Réf.	0,31	0,10
FPT	- 1,51	- 0,18	- 0,23	Réf.	- 0,15
Privé	- 0,69	- 0,21	- 0,45	- 0,16	Réf.
			Hommes		
Enseignants	Réf.	0,16	n.s.	0,47	0,12
FPE hors enseignants	- 0,04	Réf.	0,11	0,19	ns
FPH	- 0,78	- 0,48	Réf.	n.s.	- 0,12
FPT	- 0,96	- 0,07	- 0,31	Réf.	- 0,16
Privé	- 0,34	- 0,16	- 0,21	- 0,13	Réf.
R²	0,23	0,24	0,24	0,35	0,28
Cinq ans après					
			Femmes		
Enseignants	Réf.	0,18	n.s.	0,59	0,36
FPE hors enseignants	n.s.	Réf.	0,16	0,24	0,16
FPH	- 0,40	0,11	Réf.	0,31	0,30
FPT	- 0,81	n.s.	- 0,10	Réf.	0,10
Privé	- 0,35	- 0,03	- 0,21	- 0,07	Réf.
			Hommes		
Enseignants	Réf.	0,23	0,18	0,44	0,23
FPE hors enseignants	n.s.	Réf.	n.s.	0,17	0,03
FPH	- 0,40	n.s.	Réf.	n.s.	n.s.
FPT	- 0,48	n.s.	- 0,33	Réf.	- 0,02
Privé	- 0,05	0,05	0,08	n.s.	Réf.
R²	0,13	0,20	0,18	0,33	0,23

Champ : France métropolitaine, salariés entre 30 et 45 ans, hors salariés des particuliers-employeurs et salariés agricoles.

Lecture : un salarié, homme ou femme, qui quitte le secteur privé pour la fonction publique de l'État hors enseignants aura un gain de salaire par rapport à un salarié resté dans le secteur privé un an après son changement de secteur.

Note : on estime l'effet sur le salaire par un modèle linéaire. Variables de contrôle : année de changement, âge de changement, sexe, dynamique salariale. La forte baisse de salaire pour les enseignants qui passent dans la fonction publique territoriale correspond à quelques cas particuliers d'enseignants qui touchent pendant quelques années un salaire très faible provenant d'une mairie. Il est possible que ces salaires soient en fait des indemnités de mandat électif qui sont parfois difficiles à distinguer d'un salaire. Pour les passages de l'enseignement à la fonction publique hospitalière, il est possible que ce soient des professeurs des universités-praticiens hospitaliers qui quittent leurs fonctions universitaires et perdent une partie de leur rémunération.

Source : Insee, panel tous salariés et échantillon démographique permanent.

Il y a en moyenne un gain salarial à la mobilité, mais ce gain n'est pas instantané pour une majorité de salariés. Le gain est estimé dans diverses situations. Dans la majorité de ces situations, le salarié enregistre d'abord une évolution moins favorable de son salaire l'année du changement de secteur qu'un salarié resté dans le même secteur et qui était sur une dynamique comparable. Toutefois, pour les mobilités vers la FPE, ce constat ne se vérifie pas : les salariés qui rentrent dans la fonction publique d'État, en particulier pour devenir

enseignants, obtiennent un gain de salaire dès la première année par rapport aux salariés restés dans leur secteur d'origine (FPT, FPH ou secteur privé). C'est également le cas des femmes qui quittent le secteur privé ou la FPT pour la FPH.

En revanche, à l'horizon de 5 ans, un gain de salaire se matérialise dans la plupart des situations. Les salariés qui intègrent l'Éducation nationale en venant du reste de la FPE ou de la FPH maintiennent un gain à l'horizon de 5 ans. Le passage du secteur privé à la FPE ou FPH procure un gain substantiel ainsi que le passage au secteur privé pour les hommes.

Une exploitation complémentaire qui d'une part, regroupe l'ensemble de la fonction publique et d'autre part, distingue dans le secteur privé les entreprises de plus de 100 salariés et les entreprises de moins de 100 salariés (figure 6) permet de mieux éclairer les trajectoires salariales observées lors des passages entre public et privé. Elle confirme d'abord qu'en moyenne le salarié enregistre une évolution moins favorable de son salaire l'année du changement de secteur par rapport à un salarié resté dans le même secteur et qui était situé sur une dynamique salariale comparable. En revanche, à horizon de 5 ans, les salariés qui rejoignent une entreprise de plus de 100 salariés obtiennent un gain de salaire par rapport à ceux qui sont restés dans leur secteur d'origine. Cela n'est cependant pas le cas pour les salariés qui rejoignent une entreprise de moins de 100 salariés : pas de gain pour les hommes en moyenne (voire une légère perte lorsqu'ils viennent d'une grande entreprise) et une perte pour les femmes. Enfin, les femmes qui intègrent la fonction publique obtiennent un gain de salaire à horizon de 5 ans, mais cela n'est pas le cas des hommes, qui accusent même en moyenne une perte s'ils viennent d'une grande entreprise par rapport à ceux qui y sont restés.

Une exploitation par diplôme, dont les résultats ne sont pas détaillés ici, montre que ces résultats restent vrais lorsque l'on tient compte du diplôme. De plus, le diplôme a un effet additionnel en cas de changement de secteur : plus un salarié de la fonction publique est diplômé, plus il gagne à changer de secteur. Parmi les moins diplômés du secteur privé, ce sont ceux qui changent de secteur qui obtiennent un salaire plus élevé à 5 ans, mais à

6. Estimation des gains et des pertes à la suite d'un changement de secteur entre 30 et 45 ans

Secteur d'arrivée	Secteur de départ		
	Privé (plus de 100 salariés)	Privé (moins de 100 salariés)	Fonction publique
Un an après			
		Femmes	
Privé (plus de 100 salariés)	Réf.	n.s.	- 0,11
Privé (moins de 100 salariés)	- 0,13	Réf.	- 0,31
Fonction publique	- 0,13	- 0,05	Réf.
		Hommes	
Privé (plus de 100 salariés)	Réf.	- 0,09	- 0,03
Privé (moins de 100 salariés)	- 0,11	Réf.	- 0,14
Fonction publique	- 0,21	- 0,18	Réf.
R²	0,41	0,27	0,26
Cinq ans après			
		Femmes	
Privé (plus de 100 salariés)	Réf.	0,11	0,02
Privé (moins de 100 salariés)	- 0,09	Réf.	- 0,20
Fonction publique	0,11	0,18	Réf.
		Hommes	
Privé (plus de 100 salariés)	Réf.	0,05	0,15
Privé (moins de 100 salariés)	- 0,06	Réf.	n.s.
Fonction publique	- 0,05	n.s.	Réf.
R²	0,33	0,26	0,23

Champ : France métropolitaine, salariés entre 30 et 45 ans, hors salariés des particuliers-employeurs et salariés agricoles.
Lecture : en moyenne, une salariée qui quitte le secteur privé pour la fonction publique connaîtra une perte de salaire un an après le changement de secteur et un gain de salaire à l'horizon de 5 ans par rapport aux salariées restées dans le secteur privé.
Note : on estime l'effet sur le salaire par un modèle linéaire. Variables de contrôle : année de changement, âge de changement, sexe, dynamique salariale.
Source : Insee, panel tous salariés et échantillon démographique permanent.

l'inverse, les plus diplômés qui quittent le secteur privé y perdent par rapport aux plus diplômés qui n'ont pas changé de secteur.

Plusieurs hypothèses peuvent justifier l'effet plutôt négatif à court terme du changement de secteur sur le salaire. Tout d'abord, la perte salariale peut résulter d'une perte de savoir-faire spécifique à l'emploi précédent. L'acclimatation à un nouvel emploi, surtout dans un secteur différent, prend un certain temps. Ensuite, d'autres aspects que les seules considérations monétaires peuvent intervenir dans la décision de mobilité. Finalement, changer de secteur s'inscrit dans une perspective de long terme : un salarié peut être prêt à accepter une perte transitoire de salaire s'il est gagnant à moyen-long terme. Sans possibilité de savoir si le changement de secteur a été plutôt choisi ou subi, il s'avère que les contractuels sont surreprésentés parmi les personnes qui quittent la FPE et l'on peut penser que cette mobilité est plutôt subie car liée à l'échéance d'un contrat. Une baisse de salaire serait le corollaire de cette mobilité subie. À l'inverse, l'entrée dans la fonction publique se fait principalement sur concours dont la préparation peut être lourde. Ainsi, entrer dans la fonction publique serait plutôt une mobilité choisie répondant à une stratégie de carrière. Ceci expliquerait que les salariés qui font cet investissement sont ceux qui ont à y gagner à moyen terme, notamment financièrement. ■

Pour en savoir plus

Bessière S. et Pouget J., « Les carrières dans la fonction publique d'État - Premiers éléments de caractérisation », in *Les salaires en France*, coll. « Insee Références », édition 2007.

Charnoz P., Coudin E. et Gaini M., « Une diminution des disparités salariales en France entre 1967 et 2009 », in *Emploi et salaires*, coll. « Insee Références », édition 2013.

Givord P. et d'Haultfoeuille X., « La régression quantile en pratique », *Document de travail M 2013/01*, Insee, 2013.

Gossiaux S. et Pommier P., « La formation des adultes », *Insee Première* n° 1468, octobre 2013.

Koubi M., « Les carrières salariales par cohorte de 1967 à 2000 », *Économie et Statistique* n° 369-370, 2003.

Pouget J., « Secteur public, secteur privé : éléments de comparaisons salariales », in *Les salaires en France*, coll. « Insee Références », édition 2005.

Roux S., « La multiactivité chez les salariés du secteur privé », *Insee Première*, n° 674, 1999.

Topel R.H. et Ward M.P., « *Job Mobility and the Careers of Young Men* », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 107, n° 2, 1992.

La négociation sur l'emploi et les salaires face à la crise : des situations sous tension

Julien Deroyon, Fabrice Romans*

Un établissement de 20 salariés ou plus sur quatre a déclaré avoir connu une activité décroissante sur la période 2008-2010, période qui a été marquée par la plus forte récession de l'après-guerre. Pour faire face à la baisse de l'activité, les directions d'établissement ont souvent mis en place des politiques de réduction d'effectifs et des politiques salariales restrictives. Ces politiques ont fréquemment été associées à une ou des négociations avec des représentants du personnel : ainsi, sur l'emploi, un établissement sur cinq déclare avoir baissé son effectif et parmi ceux-ci quatre établissements sur dix ont été concernés par des négociations sur la diminution des effectifs. Ces négociations sur la diminution des effectifs sont plus fréquentes lorsque l'établissement est dans un lien de dépendance économique ou financière forte. Elles semblent avoir une incidence limitée sur les mesures effectivement appliquées dans l'établissement. Bien qu'ayant plutôt un avis favorable sur les représentants du personnel dans leur établissement, les salariés ne sollicitent pas davantage leurs représentants et relativisent leur capacité d'influence dans un contexte tendu en matière d'emploi ou de salaires, avec toutefois une influence plus marquée en cas de mise en œuvre de chômage partiel.

À partir du 2^e trimestre 2008 et jusqu'au 1^{er} trimestre 2009, sur fond de crise mondiale, la France a connu sa plus forte récession de l'après-guerre. Face à cette situation, les entreprises ont mis en place des politiques permettant d'ajuster leurs coûts salariaux : baisse des effectifs, ajustement du temps de travail, politiques salariales restrictives.

Lors de cette période de crise, les études macroéconomiques ont mis en évidence un sous-ajustement de l'emploi [Cochard *et alii*, 2011] et des salaires [Askenazy *et alii*, 2012] à la valeur ajoutée : l'ajustement à court terme de l'emploi a été moindre qu'escompté, compte tenu de la baisse de la valeur ajoutée, et ceci même après la prise en compte du recours à des solutions de flexibilité interne (baisse du volume des heures supplémentaires, recours au chômage partiel). Ce sous-ajustement de l'emploi s'est traduit par une baisse marquée de la productivité apparente du travail¹. Dans le même temps, l'effet de la crise sur l'évolution des rémunérations est resté limité. Si le salaire moyen par tête du secteur marchand non agricole a moins augmenté sur 2008-2012 (2,0 % en moyenne contre 3,2 % sur 2000-2007 en euros courants)², il a continué de progresser en euros constants, creusant un écart avec la productivité du travail.

Au-delà de ces constats macroéconomiques de relative résilience de l'emploi et des salaires, un nombre important de directions d'entreprises ou d'établissements, en particulier celles les plus concernées par une baisse d'activité, ont appliqué soit une politique salariale restrictive, soit une réduction d'effectifs, soit les deux solutions combinées. L'objectif de cette contribution est, après avoir caractérisé l'ajustement des salaires ou de l'emploi dans les

* Julien Deroyon, Fabrice Romans, Dares.

1. Mesurée comme la valeur ajoutée rapportée à l'effectif en personnes physiques.

2. Source : comptes nationaux, Insee.

établissements de 20 salariés ou plus pendant la crise, d'étudier, lors de la mise en place de ces ajustements, l'occurrence des discussions ou négociations menées entre les représentants des salariés et les directions, d'appréhender leur contexte, le degré de concertation et l'opinion des salariés sur ces situations et ces pratiques.

Sur la période 2008-2010, un établissement avait deux fois plus de « risques » que six ans auparavant de connaître une baisse de son activité

Selon les enquêtes Réponse (encadré 1), 25 % des établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole³ ont déclaré une activité décroissante ou fortement décroissante sur la période 2008-2010, alors qu'ils n'étaient que 14 % sur la période 2002-2004⁴. La comparaison entre ces deux périodes permet de distinguer les évolutions d'activité tendancielle des évolutions conjoncturelles, en « contrôlant » les évolutions structurelles de l'appareil productif. C'est ainsi que « toutes choses égales par ailleurs », un établissement avait 2,2 fois plus de « risques » de connaître une baisse d'activité sur la période 2008-2010 que sur la période 2002-2004 (figure 1).

1. Évolution de la proportion d'établissements ayant déclaré une activité décroissante entre les périodes 2002-2004 et 2008-2010

	Établissements ayant déclaré une activité décroissante sur la période (en %)		Rapport de chances pour un établissement de déclarer une activité décroissante sur la période 2008-2010 par rapport à la période 2002-2004 ¹
	2002-2004	2008-2010	
Ensemble	14	25	2,2 (***)
Par secteur d'activité			
Industrie (y compris énergie et eau)	20	35	2,3 (***)
Construction	5	37	9,3 (***)
Commerce et réparation automobile	18	28	1,9 (***)
Transports et entreposage	11	24	3,0 (***)
Hébergement et restauration	19	18	0,9
Information et communication	22	17	1,2
Activités financières, d'assurance et immobilières	3	4	1,6
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	15	15	1,0
Activités de service administratif et de soutien	11	28	2,5 (***)
Enseignement, santé, social, autres services - secteur lucratif	5	22	3,1 (***)
Enseignement, santé, social, autres services - économie sociale	9	16	2,1 (**)
Par catégorie la plus représentée dans l'établissement			
Cadres	15	16	1,4 (*)
Techniciens, commerciaux	14	17	1,5 (*)
Employés	13	21	2,0 (***)
Ouvriers	15	32	2,7 (***)
Par niveau de rentabilité par rapport aux principaux concurrents			
Très supérieur ou supérieur	10	19	2,3 (***)
Équivalent ou sans objet	13	24	2,2 (***)
Inférieur ou très inférieur	27	38	2,0 (***)

1. Significatifs au niveau de 10 % (*), 5 % (**), 1 % (***).

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Lecture : toutes choses égales par ailleurs, les établissements de l'industrie ont, sur la période 2008-2010, 2,3 fois plus de « risques » de connaître une activité en baisse que sur la période 2002-2004.

Note : voir encadré 1.

Source : Dares, enquêtes Réponse 2004-2005 et 2010-2011, volet « représentant de la direction ».

3. Les établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole constituent le champ commun aux enquêtes Réponse 2004-2005 et 2010-2011, sur lequel porte l'ensemble de cet article.

4. La période 2002-2004 sert dans l'analyse de période de référence : malgré un ralentissement économique fin 2002-début 2003, la croissance moyenne sur cette période est proche de la croissance moyenne sur l'ensemble de la décennie 2000.

Les données mobilisées : les enquêtes Réponse

Réalisée tous les six ans depuis 1993, l'enquête Réponse a pour objectif de comprendre la dynamique des relations professionnelles existant dans les établissements entre la direction, les institutions représentatives du personnel et les salariés, et en particulier celle des négociations collectives d'entreprise. Les questions sur la négociation salariale portent sur l'année qui précède l'enquête (2004 pour Réponse 2004-2005, 2010 pour Réponse 2010-2011), celles sur les autres thèmes de négociation sur une période de trois ans qui précède l'enquête (2008-2010 pour Réponse 2010-2011).

Le champ est celui des établissements du secteur marchand non agricole en France

métropolitaine, hors Corse et hors particuliers-employeurs. Par rapport aux deux précédentes éditions de l'enquête Réponse (1998-1999 et 2004-2005), le champ de l'enquête de 2010-2011 a été étendu aux établissements de 11 à 19 salariés.

Ce dossier s'appuie sur les données correspondant aux réponses des questionnaires envoyés aux directions des établissements, en se limitant aux établissements de 20 salariés ou plus, pour des raisons de comparaison entre les différentes éditions de l'enquête, ainsi que sur les données issues d'une interrogation d'un échantillon de 11 350 salariés employés par les 4 023 établissements ayant répondu à l'enquête Réponse 2010-2011.

Les modèles utilisés

Figure 1

Les rapports de chances sont issus de quatre modèles logistiques successivement estimés sur les données des établissements répondant aux enquêtes Réponse 2004-2005 et 2010-2011. Ces modèles expliquent la probabilité qu'un établissement déclare une activité décroissante en fonction du secteur d'activité, de la catégorie la plus représentée dans l'établissement, du niveau de rentabilité, de la taille d'établissement, de la taille d'entreprise, de la référence sur la fixation des prix (réponse à la question : « les prix sont-ils fixés par référence... à un règlement, à vos coûts de production, aux prix des concurrents, à vos clients principaux, au marché... »). Pour le premier modèle, on ajoute la date d'enquête, et pour les trois autres modèles, la variable explicative correspondante (secteur d'activité, catégorie la plus représentée dans l'établissement, niveau de rentabilité) est croisée avec la date. Ces coefficients mesurent ainsi l'effet spécifique des modalités de ces variables, sur la période 2008-2010 par rapport à la période 2002-2004, sur la probabilité de déclarer une activité décroissante dans les établissements.

Figures 3 et 6

Les résultats proviennent de l'estimation de quatre modèles logistiques en réponse aux questions suivantes :

« Sur 2008-2010, y a-t-il eu une baisse de l'effectif total de l'établissement ? », question posée aux représentants des directions des établissements ;

« Sur 2008-2010, y a-t-il eu des licenciements collectifs dans l'établissement où vous travaillez ? », question posée aux salariés des établissements ;

« Sur 2008-2010, avez-vous connu une période de chômage partiel ? », question posée aux salariés des établissements ;

« Au cours des années 2008-2010, avez-vous tenu des discussions/négociations sur la diminution des effectifs ? », question posée aux représentants des directions ;

Autres variables explicatives introduites :

– pour les quatre modèles, les questions posées aux représentants de la direction sur la fonction du répondant de la direction, la représentation du personnel, le taux de syndicalisation... ;

– pour les modèles relatifs aux licenciements collectifs et au chômage partiel, les questions posées aux salariés sur leurs caractéristiques (sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle, exercice d'un mandat de représentant, syndicalisation...).

Figure 4

Les rapports de chances des 2^e et 4^e colonnes sont calculés à partir d'une régression logistique multinomiale modélisant la probabilité pour un établissement d'avoir mis en place une politique de modération salariale et de gel des salaires par rapport à la situation de référence « pas de politique salariale restrictive sur la période 2008-2010 ». Les variables explicatives sont : la taille d'établissement, le secteur d'activité, la catégorie socioprofessionnelle la plus représentée dans l'établissement, la référence

Encadré 1 (suite)

pour la fixation des prix, la marge de manœuvre sur les prix, la rentabilité par rapport aux principaux concurrents, l'évolution du volume d'activité sur la période 2008-2010.

Figure 9

Les rapports de chances de la dernière colonne sont calculés sur la base d'une régression logistique sur le champ des établissements ayant mis en place une politique salariale restrictive sur la période 2008-2010 modélisant la probabilité pour un établissement d'avoir mis en place une politique de modération salariale plutôt qu'une politique de gel ou baisse des salaires. Les variables

explicatives sont : la taille d'établissement, le secteur d'activité, la catégorie socioprofessionnelle la plus représentée dans l'établissement, la référence pour la fixation des prix, la marge de manœuvre sur les prix, la rentabilité par rapport aux principaux concurrents, le fait d'avoir négocié sur les salaires en 2008-2010, l'évolution du volume d'activité sur la période 2008-2010.

Figures 11 et 12

Ces modèles sont identiques à ceux des modèles développés pour l'analyse du recours au chômage partiel et aux licenciements collectifs (figures 3 et 6).

Ce risque accru de baisse d'activité apparaît dans tous les secteurs d'activité du champ marchand non agricole, à l'exception d'une partie des services. Il est significatif quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle la plus représentée dans l'établissement, mais plus marqué lorsque celui-ci emploie majoritairement des ouvriers ou des employés. Enfin, le risque qu'un établissement connaisse une activité décroissante est significativement supérieur sur la période 2008-2010 par rapport à 2002-2004 quel que soit son niveau de rentabilité par rapport à ses principaux concurrents⁵. La crise de 2008-2009 a donc affecté aussi bien les établissements bien positionnés sur le marché en termes de rentabilité que ceux qui le sont moins.

Dans ce contexte, que ce soit pour surmonter ou anticiper une baisse d'activité, ou pour d'autres raisons, les établissements ont pu procéder à des ajustements pour réduire leurs coûts. Dans cette étude, deux principaux ajustements sont examinés : sur les salaires et sur l'emploi.

Les baisses d'effectifs ont été plus fréquentes dans les établissements industriels et dans les groupes, excédant ce qu'auraient pu suggérer les baisses d'activité

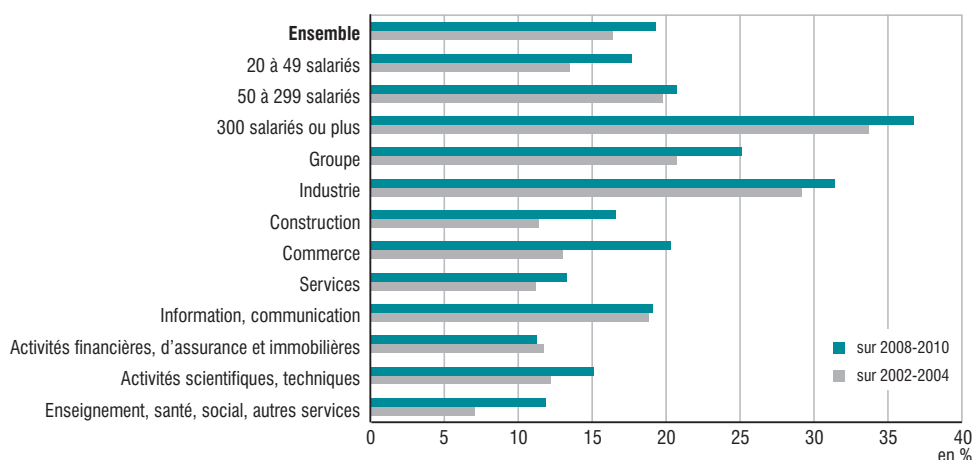
Selon les déclarations des représentants de la direction, sur la période 2008-2010, les effectifs ont diminué dans 19 % des établissements de 20 salariés ou plus contre 16 % entre 2002 et 2004. De telles diminutions d'effectifs sont plus fréquentes en cas d'activité décroissante (46 %) ou fortement décroissante (70 %).

Si la progression de la part d'établissements déclarant une baisse d'effectifs concerne presque tous les secteurs, elle est particulièrement marquée dans les secteurs de la construction et du commerce : près de 17 % des établissements de la construction et 20 % du commerce déclarent une baisse de leur effectif entre 2008 et 2010 contre respectivement 11 % et 13 % entre 2002 et 2004 (figure 2).

Toutes choses égales par ailleurs, en tenant compte notamment de l'évolution du volume d'activité, une baisse de leur effectif sur la période 2008-2010 est plus probable dans les établissements appartenant à des groupes. Elle est également plus probable dans les établissements appartenant aux secteurs de l'industrie, du commerce, de l'information et de la communication ou des activités financières, d'assurance et immobilières, plutôt que dans les

5. Le niveau de rentabilité est ici apprécié, en termes relatifs, par la direction de l'établissement. Il s'agit de la réponse à la question suivante posée aux représentants de la direction des établissements : « Par rapport à vos principaux concurrents, votre niveau de rentabilité est-il - très supérieur, supérieur, équivalent, inférieur, très inférieur - ? ».

2. Part des établissements déclarant une baisse de leur effectif total



Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Lecture : 20,4 % des établissements de 20 salariés ou plus du secteur du commerce ont connu une baisse de leur effectif entre 2008 et 2010 contre 13 % entre 2002 et 2004.

Source : Dares, enquêtes Réponse 2004-2005 et 2010-2011, volet « représentant de la direction ».

établissements des activités scientifiques et techniques (figure 3). L'industrie présente en particulier une proportion significativement plus élevée (plus du double) d'établissements ayant diminué leur effectif : dans ce secteur, l'ajustement de l'emploi a ainsi été plus fréquent que ce que suggéreraient les baisses d'activité déclarées dans l'enquête. En revanche, l'évolution des effectifs à la baisse n'apparaît pas significativement plus marquée dans la construction dès lors qu'on tient compte de l'évolution du volume d'activité.

Outre une évolution défavorable du volume d'activité, des facteurs plus structurels peuvent expliquer la propension des établissements à procéder à une baisse d'effectifs : une rentabilité jugée inférieure l'accroît, une productivité jugée supérieure par rapport à la concurrence la diminue. La nature de l'actionnaire principal et le fait d'être coté en bourse influencent peu cette évolution. En revanche, lorsque la direction déclare une plus grande autonomie dans la gestion de l'emploi, notamment du fait de l'absence de liens de dépendance économique et financière (entreprise mono-établissement, indépendante), une baisse de l'effectif apparaît deux fois moins probable [Bassanini et alii, 2012]).

De 2002-2004 à 2008-2010, les facteurs expliquant une baisse de l'effectif dans un établissement restent relativement stables⁶. En particulier, la probabilité pour un établissement industriel de connaître une baisse de son effectif n'apparaît pas significativement plus élevée en 2008-2010 qu'en 2002-2004, une fois pris en compte le sens de l'évolution de son volume d'activité. Les baisses d'effectifs semblent toutefois avoir été plus fréquentes, toutes choses égales par ailleurs, sur 2008-2010 par rapport à 2002-2004, dans le commerce.

6. Ce résultat repose sur l'estimation d'un modèle sur l'ensemble des périodes 2002-2004 et 2008-2010 avec des effets spécifiques sur 2008-2010. Ce modèle, dont l'essentiel des effets spécifiques sur 2008-2010 ressortent non significatifs par rapport à l'effet moyen sur les deux périodes, n'est pas présenté ici. Le modèle intègre également un terme constant pour la sous période 2008-2010, également non significatif.

3. Baisse des effectifs, ajustements collectifs et négociation sur l'emploi en fonction des caractéristiques des établissements et de leur situation économique

	Diminution des effectifs, représentant de la direction (RD) ¹	Licenciement collectif, salarié ¹	Chômage partiel, salarié ¹	Négociation sur la diminution des effectifs (RD) ¹
Caractéristiques de l'établissement, selon le RD				
Taille de l'établissement				
De 20 à 50 salariés	0,7 (---)	n.s.	n.s.	n.s.
De 50 à 300 salariés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
300 salariés ou plus	1,5 (+++)	0,6 (---)	1,2 (+)	n.s.
Taille de l'entreprise, multi-établissement				
De 300 à 1 000 salariés	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
De 1 000 à 5 000 salariés	n.s.	n.s.	n.s.	1,7 (+++)
5 000 salariés ou plus	1,5 (++)	0,5 (---)	n.s.	2,0 (+++)
Secteur				
Industrie	2,2 (+++)	n.s.	6,7 (+++)	2,1 (+++)
Construction	n.s.	0,5 (---)	0,4 (-)	0,6 (-)
Commerce	1,6 (+++)	0,8 (-)	0,5 (---)	n.s.
Information, communication	2,1 (+++)	n.s.	0,2 (-)	1,6 (+)
Activités financières, d'assurance, immobilières	1,7 (+)	0,7 (-)	n.s.	1,5 (+)
Activités scientifiques et techniques	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Enseignement, santé, action sociale, autres services	n.s.	0,5 (---)	n.s.	n.s.
Structure capitalistique, dépendance économique, selon le RD				
Appartenance de l'entreprise à un groupe	1,4 (++)	n.s.	n.s.	n.s.
Appartenance de l'entreprise à un groupement, un réseau de franchise	0,6 (-)	0,6 (---)	1,6 (+)	0,7 (-)
Entreprise indépendante	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Catégorie principale d'actionnaires				
Une famille ou des particuliers	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Sociétés non financières	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Organismes financiers	n.s.	1,6 (+++)	n.s.	1,5 (+++)
Salariés	n.s.	0,5 (---)	n.s.	n.s.
État, collectivités locales	n.s.	0,4 (---)	n.s.	n.s.
Cotation en bourse	n.s.	1,2 (++)	n.s.	1,3 (++)
Cotée en bourse, personne, famille, principaux actionnaires	n.s.	0,7 (-)	2,0 (+++)	n.s.
En matière d'emploi, autonomie de décision importante par rapport au siège ou à la maison mère	0,5 (---)	0,7 (---)	n.s.	0,7 (---)
Situation économique, selon le RD				
Niveau de rentabilité par rapport à la concurrence				
Supérieur	n.s.	0,9 (-)	0,7 (---)	n.s.
Égal	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Inférieur	1,4 (++)	1,3 (+++)	n.s.	n.s.
Niveau de productivité par rapport à la concurrence				
Supérieur	0,7 (---)	0,9 (-)	n.s.	0,8 (-)
Égal	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Inférieur	n.s.	n.s.	0,8 (-)	n.s.
Structure de l'emploi en 2010				
Recours au CDD	n.s.	1,3 (+++)	0,7 (---)	n.s.
Recours à l'intérim	n.s.	1,2 (++)	0,7 (---)	n.s.
Prévoir l'activité d'une année sur l'autre				
Très difficile	1,5 (+++)	1,2 (++)	1,7 (+++)	n.s.
Évolution du volume d'activité sur 2008-2010				
Fortement croissant	0,3 (---)	0,6 (---)	n.s.	0,5 (---)
Croissant	0,5 (---)	0,7 (---)	0,7 (---)	0,7 (---)
Stable	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Décroissant	5,0 (+++)	1,5 (+++)	2,7 (+++)	2,2 (+++)
Fortement décroissant	10,1 (+++)	2,9 (+++)	4,8 (+++)	3,7 (+++)

1. Effets positifs significatifs au niveau de 10 % (+), 5 % (++), 1 % (+++) (resp. effets négatifs au niveau de 10 % (-), 5 % (--), 1 % (---)).

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Lecture : par rapport à la situation de référence, celle des établissements des activités scientifiques et techniques, les établissements de l'industrie ont 2,2 fois plus de « risques » de connaître une baisse de leur effectif sur 2008-2010 et 2,1 fois plus de « risques » de connaître une négociation sur la baisse de leur effectif. Les salariés dans l'industrie ont 6,7 fois plus de « risques » de connaître un épisode de chômage partiel, mais autant de risques de rapporter un licenciement collectif.

Note : voir encadré 1.

Source : Dares, enquête Réponse 2010-2011, volet « représentant de la direction » et volet « salarié » apparié au volet « représentant de la direction ».

L'ajustement salarial est principalement lié aux baisses d'activité économique, mais aussi à la composition de la main-d'œuvre dans les établissements

Pour ajuster les coûts salariaux en période de crise, 40 % des établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole déclarent avoir appliqué une politique salariale restrictive, cette proportion étant de 58 % en cas de volume d'activité décroissant. 1 % disent avoir appliqué une baisse des salaires sur la période 2008-2010, 10 % avoir appliqué un gel salarial et 29 % une politique de modération salariale⁷.

La mise en place d'une politique salariale restrictive dépend logiquement de l'évolution du volume d'activité (*figure 4*). En effet, le fait de connaître un volume d'activité décroissant augmente très significativement la probabilité d'appliquer une politique de modération ou de gel des salaires. C'est pourquoi les établissements composés majoritairement d'ouvriers, parce qu'ils ont été plus affectés par la crise, sont davantage concernés que la moyenne par de

4. Politiques salariales face à la crise au cours des années 2008-2010

	Part des établissements concernés (en %)	Rapport de chances « gel ou baisse » vs « pas de politique restrictive » ¹	Part des établissements concernés (en %)	Rapport de chances « modération » vs « pas de politique restrictive » ¹
Ensemble	11		29	
Par taille d'établissement				
De 20 à 49 salariés	12	Réf.	28	Réf.
De 50 à 299 salariés	11	1,1	29	1,4 (***)
300 salariés ou plus	11	0,9	31	1,8 (***)
Par évolution du volume d'activité sur la période 2008-2010				
Volume d'activité croissant ou fortement croissant	6	0,6 (***)	26	0,7 (***)
Volume d'activité stable	11	Réf.	28	Réf.
Volume d'activité décroissant ou fortement décroissant	21	2,3 (***)	37	1,6 (***)
Par catégorie la plus représentée dans l'établissement				
Cadres	16	2,4 (***)	44	1,6 (***)
Techniciens, commerciaux	9	Réf.	27	Réf.
Employés	7	1,0	24	0,8
Ouvriers	15	1,3	32	0,9
Par secteur d'activité				
Industrie (y compris énergie et eau)	21	1,7 (**)	31	1,2
Construction	13	1,0	37	1,8 (***)
Commerce et réparation automobile	10	Réf.	33	Réf.
Transports et entreposage	9	0,8	27	1,0
Hébergement et restauration	2	0,5	19	0,6 (*)
Information et communication	19	1,7 (*)	42	1,3
Activités financières, d'assurance et immobilières	3	0,5	33	1,3
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	10	1,3	40	1,3 (*)
Activités de service administratif et de soutien	13	1,4	39	1,2
Enseignement, santé, social, autres services - secteur lucratif	8	1,8	31	1,6 (**)
Enseignement, santé, social, autres services - économie sociale	7	0,7	13	0,4 (***)

1. Significatifs au niveau de 10 % (*), 5 % (**), 1 % (***)

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Lecture : parmi les établissements de 20 salariés ou plus, 11 % ont mis en place une politique de gel ou baisse des salaires et 29 % une politique de modération salariale face à la crise dans les années 2008-2010. Toutes choses égales par ailleurs, les établissements de 300 salariés ou plus ont environ 80 % de chances de plus d'avoir mis en place une politique de modération salariale que les établissements de 20 à 49 salariés.

Note : voir encadré 1.

Source : Dares, enquête Réponse 2010-2011, volet « représentant de la direction ».

7. Il s'agit de la réponse à la question suivante, posée dans l'enquête Réponse 2010-2011 aux représentants de la direction des établissements : « Au cours des trois dernières années (2008, 2009, 2010), pour faire face à la crise, la direction de votre établissement/entreprise a-t-elle mené auprès de l'ensemble ou de certaines catégories de salariés l'une des actions suivantes : modération, gel, baisse des salaires ? ».

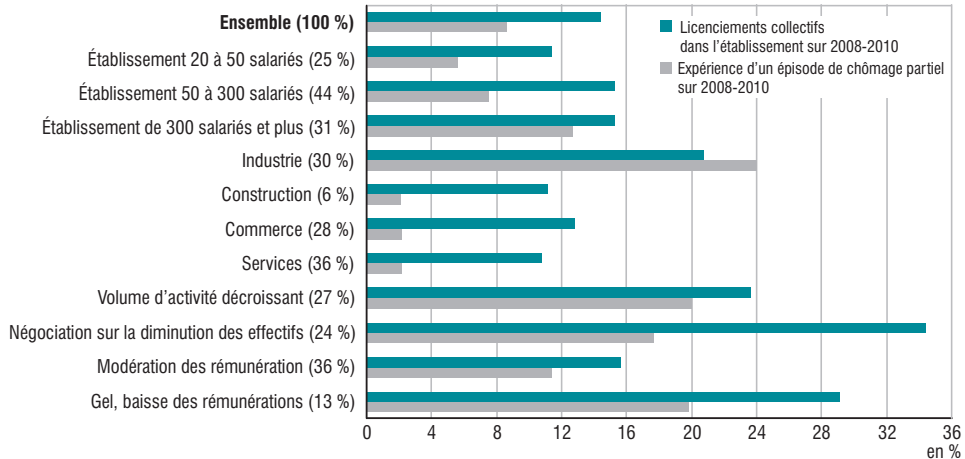
telles politiques salariales (32 % par une modération et 15 % par un gel ou une baisse). Toutefois, bien qu'ayant moins souvent connu des baisses d'activité, six établissements sur dix composés principalement de cadres ont mis en place une politique salariale restrictive : 44 % une modération salariale et 16 % un gel ou une baisse de salaires. Ce résultat est lié aux pratiques salariales des entreprises : les cadres ayant des rémunérations plus élevées, composées en général d'une partie variable plus importante que les autres catégories, les employeurs disposent de plus de marges de manœuvre pour ajuster leurs rémunérations. De fait, les établissements principalement composés de cadres ont plus fréquemment mis en place des politiques salariales restrictives, y compris à évolution donnée du volume d'activité.

Ainsi, l'adoption d'une politique de modération salariale n'apparaît pas toujours liée à une situation de baisse d'activité dans les établissements : elle concerne plus d'un quart des établissements ayant un volume d'activité croissant ou stable. Parmi les secteurs les moins affectés par la crise, 61 % des établissements du secteur « information et communication » et 50 % de ceux du secteur « activités spécialisées, scientifiques et techniques » ont appliqué une politique de modération, gel ou baisse des salaires sur la période 2008-2010. Par anticipation, voire indépendamment de la crise, des politiques internes aux entreprises visant à limiter les coûts salariaux pour des raisons de productivité ou de rentabilité peuvent conduire à des décisions de modération salariale, même en situation de hausse d'activité.

Un salarié sur sept a eu connaissance d'un licenciement collectif dans son établissement au cours de la période 2008-2010

Interrogés sur diverses pratiques, menées entre 2008 et 2010, d'ajustement collectif du volume de travail dans ses marges intensive – chômage partiel –, ou extensive – licenciement collectif –, 14 % des salariés, parmi ceux ayant l'ancienneté suffisante dans les établissements⁸, déclarent avoir eu connaissance de licenciements collectifs dans leur établissement (figure 5). Près de 9 % déclarent avoir connu une période de chômage partiel sur la même période.

5. Recours au chômage partiel et à des licenciements collectifs sur 2008-2010



Champ : salariés des établissements de 20 salariés ou plus, entrés avant 2008 dans ces établissements.
 Lecture : 24 % des salariés déclarent être dans un établissement ayant négocié sur une diminution des effectifs au cours de la période 2008-2010. Parmi eux, 34 % déclarent avoir connaissance d'un licenciement collectif et près de 18 % ont connu un épisode de chômage partiel sur la même période.
 Source : Dares, enquête Réponse 2010-2011, volet « salarié » apparié au volet « représentant de la direction ».

8. Pour se prémunir de biais, les déclarations sont contrôlées de l'année d'arrivée des salariés dans les établissements avant 2008.

Parmi ces derniers, un peu moins d'un tiers rapportent par ailleurs avoir eu connaissance de licenciements collectifs dans l'établissement sur la même période. Il pourrait s'agir de licenciements collectifs faisant suite à un épisode de chômage partiel. Dans les établissements ayant connu une baisse de leur activité au cours de la période 2008-2010, un salarié sur quatre a eu connaissance d'un licenciement collectif et un sur cinq a connu un épisode de chômage partiel au cours de la même période.

Le chômage partiel est une pratique principalement concentrée dans l'industrie (figure 3). Elle est également favorisée par des organisations en groupement et un actionnariat plus familial. Les licenciements collectifs, eux, concernent moins les grandes unités et sont plus probables lorsque le capital est détenu par des organismes financiers ou lorsque l'entreprise est cotée en bourse.

La situation économique apparaît nettement plus dégradée et plus incertaine dans les établissements recourant au chômage partiel que pour ceux recourant aux licenciements collectifs, ce dernier étant un ajustement plus généralisé à l'ensemble des situations. Ainsi, près de deux tiers des salariés ayant connu un épisode de chômage partiel ont vu l'activité de leur établissement se dégrader (5,4 % sur 8,6 %), contre moins de la moitié des salariés en cas de licenciement collectif (6,4 % sur 14,4 %) (figure 5). Une productivité jugée inférieure à

6. Baisse des effectifs, ajustements collectifs et négociation sur l'emploi en fonction des pratiques d'ajustements sur l'emploi et les salaires, des négociations et des conflits

	Diminution des effectifs, représentant de la direction (RD) ¹	Licenciement collectif, salarié ¹	Chômage partiel, salarié ¹	Négociation sur la diminution des effectifs, représentant de la direction ¹
Ajustement de l'emploi, des salaires, selon le RD				
Évolution de l'effectif total sur 2008-2010				
Hausse		0,8 (--)	0,5 (---)	n.s.
Stabilité		Réf.	Réf.	Réf.
Baisse		1,6 (+++)	n.s.	2,4 (+++)
Politique salariale sur 2008-2010 pour faire face à la crise				
Modération des rémunérations	1,2 (+)	n.s.	1,8 (+++)	1,4 (+++)
Gel, baisse des rémunérations	2,0 (+++)	1,6 (+++)	3,2 (+++)	2,7 (+++)
Absence de politique salariale restrictive	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Période de chômage partiel sur 2008-2010				
Pratiques de négociation sur 2008-2010, selon le RD				
Négociation sur la diminution des effectifs	2,6 (+++)	4,4 (+++)	1,3 (++)	
Négociation sur la GPEC	n.s.	0,7 (---)	n.s.	1,4 (+++)
Négociation sur le temps de travail	n.s.	1,2 (++)	0,8 (-)	n.s.
Accord sur le temps de travail	1,3 (+)	0,8 (--)	1,5 (+++)	n.s.
Négociation sur les conditions de travail	n.s.	0,8 (---)	n.s.	n.s.
Accord sur les conditions de travail	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Négociation sur les classifications, qualifications, carrières	n.s.	n.s.	1,4 (+++)	n.s.
Accord sur les classifications, qualifications, carrières	0,7 (-)	n.s.	0,6 (---)	n.s.
Négociation sur les changements techniques et organisationnels	n.s.	n.s.	n.s.	1,5 (+++)
Accord sur les changements techniques et organisationnels	n.s.	0,8 (---)	n.s.	1,4 (++)
Négociation sur la formation professionnelle	n.s.	n.s.	1,2 (+)	n.s.
Accord sur la formation professionnelle	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Climat social, conflits en 2008-2010, selon le RD				
Climat tendu	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Grève	1,4 (++)	n.s.	1,4 (+++)	n.s.
Grève de deux jours et plus	n.s.	n.s.	n.s.	1,5 (++)
Conflit dont le thème est l'emploi, les licenciements	2,5 (+++)	2,4 (+++)	1,3 (++)	3,0 (+++)

1. Effets positifs significatifs au niveau de 10 % (+), 5 % (++), 1 % (+++) (resp. effets négatifs au niveau de 10 % (-), 5 % (---), 1 % (---)).

Champ : établissements de 20 salariés ou plus.

Lecture : par rapport à la situation de référence, l'absence de politique salariale restrictive, une négociation sur la diminution des effectifs à 2,7 fois plus de « risques » de se tenir en cas de gel ou baisse des salaires (resp. 1,4 en cas de modération des rémunérations) sur 2008-2010. En cas de gel ou baisse des salaires, les salariés ont 1,6 fois plus de « risques » de rapporter un licenciement collectif et 3,2 fois plus de « risques » de connaître un épisode de chômage partiel.

Note : voir encadré 1.

Source : Dares, enquête Réponse 2010-2011, volet « représentant de la direction » et volet « salarié » apparié au volet « représentant de la direction ».

celle des concurrents n'incite pas à opter pour le dispositif de chômage partiel. Une rentabilité jugée inférieure accroît les « risques » d'un licenciement collectif de 30 %.

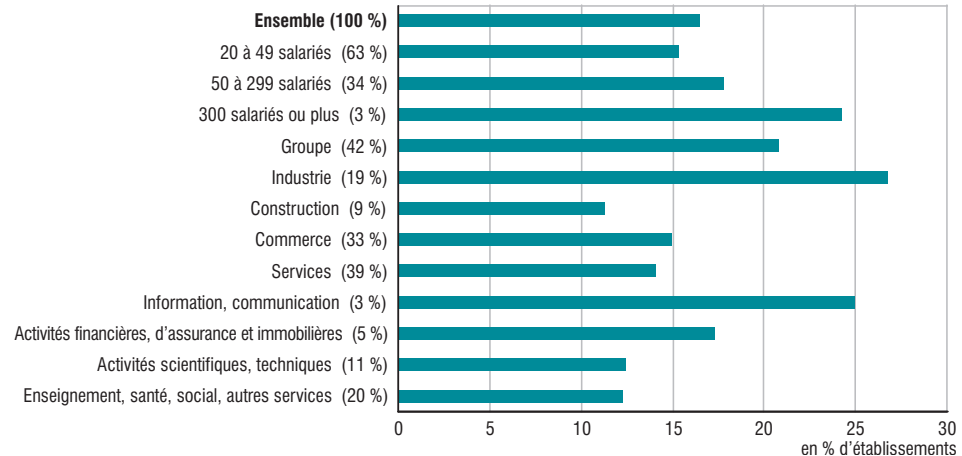
L'utilisation du chômage partiel est moins probable lorsque l'établissement recourt aux contrats courts (CDD, intérim). L'établissement a pu épuiser les marges de flexibilité externe avant d'opter pour le chômage partiel. À l'inverse, les établissements qui recourent à des licenciements collectifs maintiennent plus souvent l'usage de contrats temporaires.

De manière logique, une baisse de l'effectif n'est pas associée à un recours au chômage partiel, contrairement aux cas de licenciements collectifs (*figure 6*). Ces deux types d'ajustements ne sont toutefois pas étrangers l'un à l'autre, puisque le recours au chômage partiel accroît, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de licenciements collectifs (+ 70 %). Le chômage partiel s'accompagne plus souvent de concessions salariales : en cas de gel ou baisse des salaires, un épisode de chômage partiel a trois fois plus de « risques » d'être rapporté, un licenciement collectif 60 % de « risques » supplémentaires.

Parmi les établissements qui déclarent une baisse de leur effectif, quatre sur dix ont mené des négociations sur cette diminution

Qu'ils portent sur des diminutions d'effectifs ou sur des gels salariaux, ces ajustements ont été fréquemment associés à des négociations entre représentants de la direction et représentants des salariés. Ainsi, alors que 16,5 % des représentants de direction déclarent avoir mené sur la période 2008-2010 des discussions ou négociations portant sur la diminution des effectifs⁹ (*figure 7*), ces discussions ou négociations ont été menées dans plus d'un tiers des

7. Avoir, au cours des années 2008-2010, tenu des discussions/négociations sur une baisse des effectifs



Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

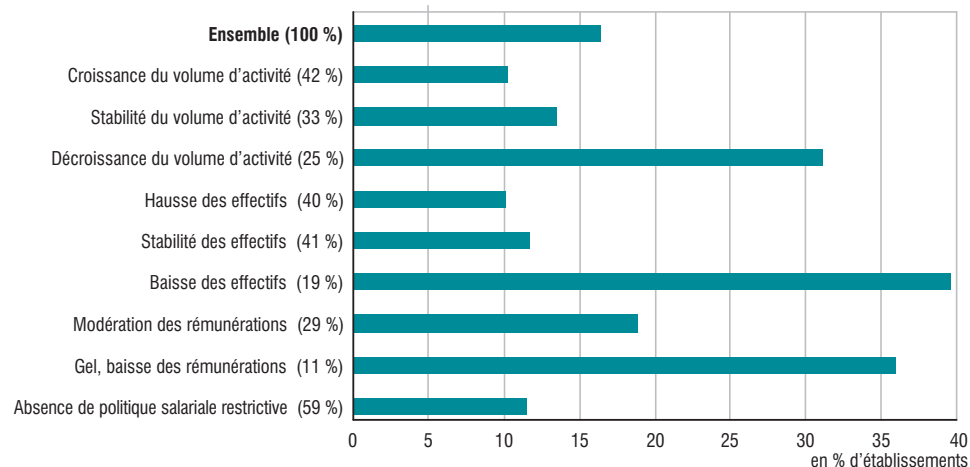
Lecture : 42 % des établissements de 20 salariés ou plus ont déclaré que leur entreprise appartenait à un groupe. 20,8 % d'entre eux déclarent avoir tenu des négociations au cours des années 2008-2010 sur la baisse des effectifs, contre 16,5 % de l'ensemble des établissements de 20 salariés ou plus.

Source : Dares, enquête Réponse 2010-2011, volet « représentant de la direction ».

9. Cette question n'était pas posée dans l'édition 2005 de l'enquête. D'autres questions sont posées en 2005 comme en 2011 de manière plus générale sur les négociations sur l'emploi, leurs conclusions et les participants. Mais les réponses englobent des négociations de configurations très diverses – structurelles sur l'emploi des seniors, conjoncturelles sur l'évolution des effectifs – ce qui ne permet pas de cibler suffisamment la question de l'évolution des effectifs.

établissements ayant connu un gel ou une baisse des rémunérations et dans près de quatre établissements sur dix lorsqu'une baisse de l'effectif total entre 2008 et 2010 est *in fine* déclarée (figure 8).

8. Avoir, au cours des années 2008-2010, tenu des discussions/négociations sur une baisse des effectifs



Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Lecture : 19 % des établissements déclarent avoir connu une baisse de leur effectif sur 2008-2010. 40 % d'entre eux déclarent avoir tenu des négociations au cours des années 2008-2010 sur la baisse des effectifs.

Source : Dares, enquête Réponse 2010-2011, volet « représentant de la direction ».

Toutes choses égales par ailleurs et en particulier à évolution générale déclarée de l'activité comparable, l'engagement de négociations sur les effectifs va de pair avec une baisse constatée des effectifs. Lorsque des négociations ont été engagées, une baisse des effectifs se produit près de trois fois plus souvent (2,6 précisément) et les salariés rapportent un licenciement collectif quatre fois plus souvent (4,4) (figure 6).

S'agissant des autres caractéristiques plus structurelles, les établissements déclarant avoir mené ces négociations sur les effectifs sont plus souvent intégrés dans des entreprises de grande taille, cotées en bourse, contrôlées par des organismes financiers (figure 3). Outre la dégradation de la situation économique, le fait d'être confronté à une activité difficile à prévoir rend également les négociations sur les effectifs plus probables. À l'inverse, une productivité du travail jugée supérieure à la concurrence incite à conserver la main-d'œuvre et rend moins probable une telle négociation.

Négocier sur la baisse des effectifs est plus fréquent lorsque la conduite de changements techniques et organisationnels ou la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences font partie des thèmes abordés dans la ou les négociations¹⁰. C'est également vrai en cas d'accords sur les changements organisationnels et techniques.

Lorsqu'on examine non plus l'évolution de l'effectif total mais celle des effectifs par catégorie socioprofessionnelle¹¹, la tenue de ces négociations est associée à une baisse de l'effectif de la plupart des catégories. Elle l'est toutefois plus particulièrement en cas de baisse des effectifs des catégories les plus qualifiées. Les négociations sur une baisse des effectifs sont également nettement plus fréquentes lorsque des politiques de modération (1,4 fois plus de « risques »), de gel ou de baisse des rémunérations (2,7 fois plus de « risques ») sont mises en place.

10. Le questionnaire de l'enquête ne permet pas de déterminer si tout ou partie de ces thèmes sont abordés dans une négociation globale ou séparément.

11. Modèle alternatif non détaillé ici.

Des relations professionnelles plus conflictuelles dans les établissements ayant négocié une baisse des effectifs

Les établissements ayant négocié sur une baisse des effectifs sont une majorité à être couverts par une ou plusieurs instances de représentation du personnel, qui constituent autant de participants potentiels aux négociations¹². En particulier, ils disposent plus souvent d'un délégué syndical, soit directement dans l'établissement (49 % contre 35 % pour l'ensemble des établissements de 20 salariés ou plus), soit plus généralement dans l'entreprise (62 % contre 47 % pour l'ensemble des établissements de 20 salariés ou plus). Toutefois, toutes choses égales par ailleurs, les divers types d'instances de représentation du personnel (délégué syndical, délégué du personnel, comité d'entreprise, comité d'établissement, comité central d'entreprise) n'apparaissent pas significativement plus implantés dans les entreprises ou les établissements ayant engagé ces négociations. Ce surcroît de présence des délégués syndicaux est donc plutôt lié aux caractéristiques des établissements ayant négocié sur une baisse des effectifs, notamment à leur plus grande taille et à leur implantation sectorielle (industrie).

Il en est de même du taux de syndicalisation des salariés : s'il est relativement élevé dans les établissements ayant négocié sur une baisse des effectifs (12 % des représentants de la direction estiment le taux de syndicalisation supérieur à 20 % et 11 % compris entre 10 et 20 %, contre 7 % dans les deux cas sur l'ensemble des établissements de 20 salariés ou plus), toutes choses égales par ailleurs, il n'apparaît pas significativement plus élevé.

Les relations professionnelles dans les établissements ayant discuté ou négocié sur une baisse des effectifs sont nettement plus conflictuelles. Les représentants de la direction jugent le climat social plutôt tendu voire tendu dans 15 % de ces établissements, contre 9 % dans l'ensemble des établissements de 20 salariés ou plus. 21 % de ces établissements ont connu une grève au cours des trois dernières années et 4 % une grève de deux jours et plus, contre respectivement 11,5 % et 2 % pour l'ensemble des établissements de 20 salariés ou plus. L'emploi a été un thème de conflit dans près de 18 % de ces établissements contre 6 % pour l'ensemble des établissements de 20 salariés ou plus. Ces résultats sont confirmés toutes choses égales par ailleurs : au cours des années 2008-2010, une négociation sur la diminution des effectifs a eu 1,5 fois plus de « risques » de se tenir en cas de grève de deux jours ou plus et près de 3 fois plus de « risques » en cas de conflit lié à la question de l'emploi ou à des licenciements au cours de la même période¹³ (figure 6).

Les ajustements réalisés sur l'emploi (licenciement collectif ou *a contrario* chômage partiel) ne sont pas indépendants des négociations menées sur d'autres thématiques (GPEC – gestion des emplois et des compétences –, temps de travail...). Les licenciements collectifs sont moins probables en cas de négociations sur les conditions de travail ou la GPEC, ou d'accords sur le temps de travail et les changements techniques et organisationnels, mais nettement plus fréquents en cas de négociations sur une baisse des effectifs. De manière logique, le chômage partiel s'associe surtout à plus d'accords sur le temps de travail, suggérant des négociations plus consensuelles de textes réduisant vraisemblablement la durée travaillée. À l'inverse, les classifications, qualifications, carrières et la formation professionnelle font l'objet de davantage de négociations, vraisemblablement pour accompagner la réduction de la durée travaillée, sans nécessairement déboucher sur davantage d'accords.

12. L'enquête n'interrogeait pas directement sur les participants à ces discussions ou négociations sur une diminution de l'effectif.

13. Le questionnaire ne permet pas de préciser le séquençage entre ces négociations et ces conflits qui ont eu lieu au cours des années 2008-2010.

Une modération ou un gel salarial semble souvent associé à une négociation dans l'entreprise

Comme pour une baisse des effectifs dans l'établissement, la mise en place d'une politique salariale restrictive semble plus probable lorsque l'établissement est concerné par des négociations salariales : toutes choses égales par ailleurs, avoir tenu des négociations salariales sur la période 2008-2010 augmente significativement la probabilité que l'établissement ait mis en place une politique salariale restrictive¹⁴. Mais si la tenue de négociations sur les salaires augmente la probabilité de mise en place d'une politique salariale restrictive, elle n'a d'effet significatif sur l'ampleur de cette politique que lorsque la négociation a lieu dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, lorsqu'au moins un délégué syndical est présent dans l'entreprise (*encadré 2*). La probabilité est alors plus forte, toutes choses égales par ailleurs, de mettre en place une modération plutôt qu'un gel ou une baisse (*figure 9*). Par ailleurs, la nature de la politique salariale restrictive est également déterminée par la taille de l'établissement et l'évolution du volume d'activité lors de la période de crise : c'est plus souvent une modération salariale dans les établissements de 300 salariés ou plus, et plus souvent un gel, voire une baisse, lorsque l'activité de l'établissement est décroissante.

La tenue d'une négociation salariale ne signifie pas automatiquement qu'un accord soit trouvé entre la direction et les représentants des salariés. Logiquement, un accord est moins fréquemment obtenu lorsqu'est ou a été appliquée une politique de gel ou de baisse des salaires (*figure 10*). De même, en cas d'application d'un gel ou d'une baisse des salaires au cours de la période 2008-2010, les représentants de la direction semblent moins souvent considérer

9. Rapport de chances pour un établissement d'avoir appliqué une modération salariale versus un gel ou une baisse

Par taille d'établissement	
De 20 à 49 salariés	Réf.
De 50 à 299 salariés	1,1
300 salariés ou plus	1,5 (**) ¹
Par évolution du volume d'activité sur la période 2008-2010	
Volume d'activité croissant ou fortement croissant	1,1
Volume d'activité stable	Réf.
Volume d'activité décroissant ou fortement décroissant	0,7 (***)
Par secteur d'activité	
Industrie (y compris énergie et eau)	0,7
Construction	1,7 (*)
Commerce et réparation automobile	Réf.
Transports et entreposage	1,2
Hébergement et restauration	1,1
Information et communication	0,7
Activités financières, d'assurance et immobilières	2,3 (*)
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	1,0
Activités de service administratif et de soutien	0,9
Enseignement, santé, social, autres services - secteur lucratif	0,9
Enseignement, santé, social, autres services - économie sociale	0,6 (*)
Négociation sur les salaires	
Au moins une négociation sur la période 2008-2010 avec présence de délégué syndical (négociation annuelle obligatoire)	1,4 (**)
Au moins une négociation sur la période 2008-2010 sans délégué syndical	1,0
Pas de négociation sur la période 2008-2010	Réf.

1. Significatifs au niveau de 10 % (*), 5 % (**), 1 % (***).

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Lecture : toutes choses égales par ailleurs, parmi les établissements du secteur marchand non agricole ayant appliqué une politique salariale restrictive, les établissements de 300 salariés ou plus ont 50 % de chances de plus que les établissements de 20 à 49 salariés d'avoir appliqué une modération salariale plutôt qu'un gel ou une baisse.

Note : voir *encadré 1*.

Source : Dares, enquête Réponse 2010-2011, volet « représentant de la direction ».

14. Ce résultat s'obtient en introduisant la variable « avoir tenu une négociation salariale sur la période 2008-2010 au niveau de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de l'unité économique et sociale » dans le modèle présenté à la *figure 4*.

10. Conclusions de la négociation et impact sur la décision de la direction selon la politique salariale mise en place, d'après les représentants de la direction

en %

	Gel/baisse des salaires	Modération salariale	Pas de politique salariale restrictive
Conclusion de la négociation en 2010			
Un accord entre tous les participants	43	53	55
Un accord entre la direction et certains participants	15	16	19
Une décision unilatérale de la direction	42	31	26
S'il n'y avait pas eu la négociation de 2010, la décision de la direction aurait été			
Très différente	6	4	5
Assez différente	17	26	27
Pas différente	77	69	68

Champ : établissements de 20 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Lecture : dans 43 % des établissements qui ont pratiqué un gel ou baisse des salaires sur la période 2008-2010 et qui ont négocié sur les salaires en 2010, la conclusion de la négociation a été un accord entre tous les participants.

Source : Dares, enquête Réponse 2010-2011, volet « représentant de la direction ».

que la négociation a un impact sur la décision : dans les établissements ayant appliqué un gel ou une baisse des salaires, 77 % d'entre eux estiment que la décision n'aurait pas été différente s'il n'y avait pas eu de négociation salariale, contre 68 % dans les établissements n'ayant pas appliqué de politique salariale restrictive.

En définitive, si la mise en place d'ajustements salariaux passe le plus souvent par la tenue d'une négociation salariale, l'impact de cette négociation sur la décision finale n'apparaît pas significatif du point de vue des représentants de la direction. La négociation, en particulier lorsqu'elle se tient en dehors du cadre des négociations annuelles obligatoires, a alors plutôt pour objectif le maintien d'un dialogue social au sein de l'établissement.

Dans les établissements en difficulté, les salariés sont bien informés de la situation mais sollicitent peu leurs représentants

Si les ajustements font l'objet de discussions ou négociations entre les acteurs institutionnels des relations professionnelles, représentants de la direction et du personnel, ils font également l'objet d'échanges directs avec les salariés. Ainsi, une majorité de salariés (56 %) déclare être bien informés de la situation de l'emploi dans leur établissement en 2010. Sur ce sujet, près de quatre salariés sur dix rapportent des échanges avec la direction et un quart avec leurs représentants du personnel (figure 11).

Dans un contexte économique plus difficile, ces interactions entre les salariés et les acteurs institutionnels des relations professionnelles ne semblent pas s'intensifier significativement. En cas de procédure de licenciement les concernant plus directement, les salariés déclarent s'adresser en priorité à leur direction ou à l'encadrement (67 %) plutôt qu'à leurs représentants (12 %). En cas de situations tendues sur l'emploi (licenciement collectif) ou les salaires (gel, baisse des rémunérations), toutes choses égales par ailleurs, davantage de salariés s'estiment moins bien informés sur la situation de l'emploi dans leur établissement. Seul le recours au chômage partiel semble mieux relayé auprès des salariés. La direction échange davantage avec les salariés lorsque des négociations sur la baisse des effectifs sont engagées ; en revanche, au dire des salariés interrogés, le degré d'échanges des salariés avec leurs représentants ne varie pas. En cas de procédure de licenciement les concernant plus directement, les salariés sollicitent davantage les représentants du personnel lorsque cette procédure est collective ou lorsqu'elle semble faire suite à un épisode de chômage partiel. Néanmoins, même dans ces configurations plus tendues, les salariés déclarent plus souvent des interactions avec la direction ou l'encadrement intermédiaire qu'avec leurs représentants.

11. Information des salariés et leur interlocuteur prioritaire sur la situation de l'emploi dans leur établissement

	en % de salariés				
	Sur la situation de l'emploi en 2010 ¹			Interlocuteur prioritaire en cas de procédure de licenciement ¹	
	Bien informés	Discussion entre salariés et direction	Discussion entre salariés et représentant du personnel	La direction ou l'encadrement intermédiaire	Un représentant du personnel
Ensemble	56	38	25	67	12
Volume d'activité décroissant	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Baisse des effectifs	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Négociation sur la baisse des effectifs	n.s.	1,2 (+++)	n.s.	n.s.	n.s.
Période de chômage partiel	1,5 (+++)	n.s.	n.s.	n.s.	1,6 (+++)
Licenciement collectif	0,7 (---)	n.s.	n.s.	n.s.	1,3 (+++)
Modération des rémunérations	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Gel, baisse des rémunérations	0,8 (---)	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.

1. Effets positifs significatifs au niveau de 10 % (+), 5 % (++), 1 % (+++) (resp. effets négatifs au niveau de 10 % (-), 5 % (--), 1 % (---)).
Champ : salariés entrés avant 2008 dans les établissements de 20 salariés ou plus et déclarant disposer d'une représentation du personnel dans l'établissement.
Lecture : 56 % des salariés du champ considéré se déclarent bien informés sur la situation de l'emploi dans leur établissement en 2010. Les salariés ont 50 % de « chances » supplémentaires d'émettre ces avis lorsqu'une période de chômage partiel au cours des années 2008-2010 est rapportée.
Note : voir encadré 1.
Source : enquête Réponse 2010-2011, volet « salariés » apparié au volet « représentant de la direction ».

Encadré 2
La négociation collective, entre obligation de négocier et discussions informelles

Dès lors qu'au moins un délégué syndical a été désigné dans l'entreprise¹, l'employeur est soumis à une obligation de négocier sur les salaires, la durée effective et l'aménagement du temps de travail (lois Auroux de 1982). Cette négociation peut avoir lieu au niveau central de l'entreprise ou séparément au niveau des différents établissements, ou au niveau d'un groupe ou d'une unité économique et sociale (UES)².

Cette obligation a été renforcée par la loi du 3 décembre 2008 sur les revenus du travail : depuis le 1^{er} janvier 2009, le bénéfice de certains allègements de cotisations sociales (allègements sur bas salaires et allègements liés aux zonages) est conditionné au respect de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, lorsque l'entreprise y est assujettie (sont concernées les entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés, où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux).

Sur les sujets concernant l'emploi, l'employeur a l'obligation d'informer et de consulter les représentants du personnel (comité d'entreprise ou à défaut délégués du personnel) en cas de procédure de licenciement collectif ou de recours au chômage partiel (dans les

entreprises de 50 salariés ou plus). Des obligations de négocier ont par ailleurs été instituées en 2005 sur l'emploi des salariés âgés et sur celui des travailleurs handicapés ainsi que sur la gestion des emplois et des compétences (GPEC). Mais au-delà des négociations formelles avec des délégués syndicaux, les employeurs ont la possibilité de tenir des discussions informelles avec des élus du personnel (élus au comité d'entreprise, délégués du personnel), ou parfois avec des salariés non élus.

Dans l'enquête Réponse, le concept de « négociation » recouvre non seulement les négociations formalisées mais également toute forme de discussions informelles entre représentants de la direction et représentants des salariés.

L'enquête Réponse interrogeait, pour la première fois dans l'édition 2010, les représentants de la direction sur l'engagement durant la période 2008-2010 de négociations liées à la question de l'emploi, sur des thématiques plus précises, à la fois structurelles (emploi des seniors, emploi des travailleurs handicapés, gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences) et conjoncturelles (augmentation/diminution des effectifs).

1. Chaque syndicat représentatif dans une entreprise ou un établissement d'au moins 50 salariés peut désigner un délégué syndical.
2. L'unité économique et sociale est un ensemble économique et social qui regroupe plusieurs entreprises juridiquement distinctes qui ont une complémentarité d'activité, une communauté de pouvoirs et de direction, et l'identité de statut social des salariés et leur permutableté entre les sociétés concernées. Une UES, créée par voie de convention ou par décision judiciaire, sert de base à la mise en place d'institutions représentatives du personnel en s'affranchissant des statuts sociaux des entreprises.

Une opinion favorable des salariés sur leurs représentants, mais une capacité d'influence jugée faible, quoiqu'un peu plus élevée en cas de chômage partiel

Des situations plus difficiles ne semblent modifier que marginalement les opinions des salariés sur leurs représentants (*encadré 3* et *figure 12*). En cas de licenciement collectif, les salariés déclarant que leurs représentants traduisent bien leurs aspirations sont moins nombreux qu'en cas de situation moins tendue. La capacité d'influence des représentants est également relativisée lorsque des politiques restrictives de rémunération sont adoptées. Elle ressort à l'inverse renforcée en cas de recours au chômage partiel.

12. Opinion des salariés sur les représentants du personnel en fonction de la situation économique et des pratiques d'ajustement dans les établissements

L'opinion des salariés sur les représentants du personnel...	en % de salariés			
	... traduisent bien les aspirations des salariés ¹	... prennent en compte la situation économique ¹	... influencent les décisions de la direction ¹	Les salariés sont en mesure de défendre seuls leurs intérêts ¹
Ensemble	62	55	29	32
Volume d'activité décroissant	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Baisse des effectifs	0,9 (-)	n.s.	n.s.	n.s.
Négociation sur la baisse des effectifs	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Période de chômage partiel	n.s.	n.s.	1,3 (+++)	n.s.
Licenciement collectif	0,9 (-)	n.s.	n.s.	0,9 (-)
Modération des rémunérations	n.s.	n.s.	0,9 (-)	n.s.
Gel, baisse des rémunérations	n.s.	n.s.	0,7 (---)	0,8 (---)

1. Effets positifs significatifs au niveau de 10 % (+), 5 % (++), 1 % (+++) (resp. effets négatifs au niveau de 10 % (-), 5 % (--), 1 % (---)).
Champ : salariés entrés avant 2008 dans des établissements de 20 salariés ou plus et déclarant l'existence d'une représentation du personnel dans cet établissement.
Lecture : 29 % des salariés sont tout à fait d'accord ou plutôt d'accord avec le fait que leurs représentants influencent les décisions de la direction dans les négociations. Les salariés ont 30 % de chances supplémentaires d'émettre cet avis lorsqu'ils rapportent par ailleurs une période de chômage partiel.

Note : voir *encadré 1*.

Source : enquête Réponse 2010-2011, volet « salarié », apparié au volet « représentant de la direction ».

Enfin, le crédit accordé par les salariés aux solutions appliquées, *a priori* défensives, pour éviter ou limiter l'ajustement de l'emploi (chômage partiel, modération voire gel, baisse des rémunérations), peut être indirectement apprécié en étudiant leur perception du risque de perdre leur emploi. Dans l'ensemble, près de 12 % des salariés jugeaient en 2010-2011 le risque de perdre leur emploi dans les douze prochains mois élevé. Ils étaient un peu plus de 19 % parmi les salariés ayant connu un épisode de chômage partiel, 17,5 % parmi les salariés des établissements ayant mené des politiques de gel ou baisse des rémunérations, (respectivement 12 % en cas de modération salariale) contre près de 29 % parmi les salariés ayant eu connaissance d'un licenciement collectif dans leur établissement. Analysé toutes choses égales par ailleurs¹⁵, le risque de perte d'emploi ne ressort pas significativement différent en cas de chômage partiel ou de politiques salariales restrictives. Il est en revanche 2,5 fois plus élevé lorsqu'un licenciement collectif a été mené au cours des trois années précédentes. ■

15. Les variables explicatives de ces modèles sont identiques à celles des modèles développés pour l'analyse du recours au chômage partiel et aux licenciements collectifs (*figure 6*).

L'opinion des salariés et des représentants de la direction sur l'action des représentants du personnel dans les négociations

D'une manière générale, les salariés sont une majorité à reconnaître à leurs représentants une intermédiation fidèle à leurs aspirations, intégrant la situation économique. *A contrario*, ils sont une minorité, moins d'un tiers, à leur reconnaître une capacité d'influence dans les négociations. Dans des proportions équivalentes, voire supérieures, ils s'estiment même en capacité de défendre seuls leurs intérêts (*figure*).

Par contraste, l'opinion de la direction sur les représentants du personnel est plus favorable, soutenant majoritairement une capacité d'influence des représentants du personnel sur les décisions de la direction. Dans le même temps, les réponses des directions semblent plaider pour des relations non intermédiées avec les salariés, considérant dans une écrasante majorité que ces derniers sont à même de défendre seuls leurs intérêts.

Opinion des salariés et des représentants de la direction sur l'action des représentants du personnel dans les négociations

en %

Opinion sur l'action des représentants du personnel dans les négociations	Des salariés		Des représentants de la direction	
	Tout à fait, plutôt d'accord	Plutôt pas, pas du tout d'accord	Tout à fait, plutôt d'accord	Plutôt pas, pas du tout d'accord
... traduisent bien les aspirations des salariés	63	28	83	17
... prennent en compte la situation économique	55	23	71	28
... influencent les décisions de la direction	30	52	59	40
Les salariés sont en mesure de défendre directement leurs intérêts	33	55	90	10

Champ : pour l'opinion des représentants de la direction, établissements de 20 salariés ou plus pour lesquels le représentant de la direction déclare la présence d'au moins une instance de représentation du personnel ; pour l'opinion des salariés, salariés déclarant une représentation du personnel dans des établissements de 20 salariés ou plus et pour lesquels le représentant de la direction a répondu.

Source : Dares, enquête Réponse 2010-2011, volet « représentant de la direction », volet « salarié » apparié au volet « représentant de la direction ».

Pour en savoir plus

Askenazy P., Bozio A., Garcia-Penalosa C., « Dynamique des salaires par temps de crise », *Les notes du Conseil d'analyse économique*, n° 5, avril 2013.

Bassanini A., Bréda T., Caroli E., « Working in family firms: paid less but more secure ? Evidence from French matched employer-employee data », *IZA DP* n° 5842, 2012.

Audenaert D., Bardaji J., Lardeux R., Orand M., Sicsic M., « La résistance des salaires depuis la grande récession s'explique-t-elle par des rigidités à la baisse ? », in *L'Économie Française*, coll. « Insee Références », édition 2014.

Pignoni M.T., Raynaud E., « Les relations professionnelles entre crise économique et évolutions institutionnelles », *Dares Analyses* n° 026, avril 2013.

Gilles C., Nicolai J.-P., « L'ajustement de l'emploi pendant la crise, une comparaison internationale et sectorielle », *Note d'analyse du Centre d'analyse stratégique*, septembre 2012.

Ananian S., Debauche E., Prost C., « L'ajustement du marché du travail français pendant la crise de 2008-2009 », *Dares Analyses* n° 040, juin 2012.

Cochard M., Cornilleau G., Heyer E., « Les marchés du travail dans la crise », *Économie et Statistique* n° 438-440, juin 2011.

Bardaji J., « Impact de la crise sur l'emploi et les salaires en France », *Lettre Trésor-éco*, n° 83, janvier 2011.

Horni G., Montornes J., Saunier-Leroy J.-B., Tarrieu S., « Les politiques salariales des entreprises durant la crise : résultats d'enquête », *Bulletin de la Banque de France*, n° 179, 2010.

Amossé T., « Le dialogue social en entreprise : une intensification de l'activité institutionnelle, des salariés faiblement engagés », *Premières informations, premières synthèses* n° 39-1, Dares, septembre 2008.

Fiches thématiques

Synthèse des actifs occupés

1.1 Évolution générale de l'emploi et des salaires

Fin 2011, la France métropolitaine compte 26,4 millions de personnes en emploi, dont 23,9 millions de salariés. Depuis 40 ans, la croissance de l'emploi est surtout portée par le **secteur** tertiaire, dont l'effectif a pratiquement doublé. Il ne représentait que 52 % de l'emploi total en 1970 contre 78 % en 2011. Sur la même période, l'agriculture a perdu 1,9 million d'emplois et ne représente plus que 2,5 % de l'emploi en 2011, contre 12 % en 1970 ; l'industrie a perdu 2,3 millions d'emploi et ne représente plus que 13 % de l'emploi en 2011, contre 27 % en 1970. Plusieurs raisons expliquent cette baisse de l'emploi industriel : l'externalisation de fonctions, le développement de l'intérim et des nouvelles technologies, le développement de la sous-traitance, éventuellement à l'étranger. Ainsi, une partie des effectifs que comptait le secteur industriel se retrouvent aujourd'hui dans le tertiaire. La construction enregistre un recul de ses effectifs entre 1970 à 2011, mais depuis 1997 l'emploi est en hausse dans ce secteur : sa part dans l'emploi total est passée de 10 % en 1970 à 6 % en 1997 et 7 % en 2011.

Depuis 1970, l'**emploi salarié** progresse régulièrement. En 2011, il représente 9 emplois sur 10. À l'inverse, l'**emploi non salarié** a diminué de manière continue jusqu'à la fin des années 1990 du fait principalement du repli de l'agriculture, avant de se redresser régulièrement sur les dix dernières années grâce au développement de l'emploi non salarié dans le tertiaire. À la fin 2011, les non-salariés représentent 10 % de l'emploi total contre 9 % en 2000 et 21 % en 1970.

En 2011, les femmes occupent la moitié des emplois salariés (contre 35 % en 1970), mais cette parité globale s'accompagne

d'une forte hétérogénéité sectorielle. En effet, les femmes sont très minoritaires dans les secteurs de la construction et de l'industrie, alors qu'elles sont plus nombreuses dans le tertiaire. Elles sont moins présentes chez les non-salariés (32 %). En moyenne en 2011, un emploi salarié sur quatre est occupé par une personne de 50 ans ou plus (un sur trois chez les non-salariés). Les seniors sont moins nombreux dans les secteurs à fort *turnover*, comme la construction, le commerce, ou l'hébergement-restauration et aussi dans les activités scientifiques, techniques et de soutien, dont l'intérim. En 2011, plus de la moitié des personnes ayant un emploi possèdent au moins le bac (contre seulement 22 % en 1982). Cette proportion est plus élevée dans les services mixtes, les services aux entreprises et les services non marchands, elle est plus faible dans l'agriculture.

Entre 1995 et 2011, le salaire annuel médian en **équivalent temps plein** (EQTP) a crû, en euros constants, au rythme annuel moyen de 0,4 %. En 2011, il s'élève à 21 240 euros. En 2010 et 2011, le salaire médian est resté quasiment stable, après une évolution plus dynamique entre 2007 et 2009 qui tenait à deux facteurs : des salaires nominaux et réels relativement dynamiques avant la crise de 2008 puis une stagnation des prix en 2009 qui a tiré à la hausse les salaires réels. Le **revenu salarial** est un autre indicateur, défini comme la somme des salaires perçus une année par un salarié donné, ce dernier pouvant n'avoir travaillé qu'une partie de l'année ou encore n'avoir travaillé qu'à temps partiel. Il est de ce fait inférieur au salaire d'un équivalent temps plein ; sa **médiane** est de 17 680 euros en 2011. De 2006 à 2011, il a progressé au même rythme que le salaire annuel médian en EQTP. ■

Définitions

Secteur d'activité : voir annexe *Glossaire*.

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

Salaire en équivalent temps plein (EQTP) : voir annexe *Glossaire*.

Revenu salarial : voir annexe *Glossaire*.

Médiane : voir annexe *Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Une photographie du marché du travail en 2012 », *Insee Première* n° 1466, septembre 2013.
- « Séries longues sur le marché du travail », *Insee Résultats* n° 149, décembre 2013.

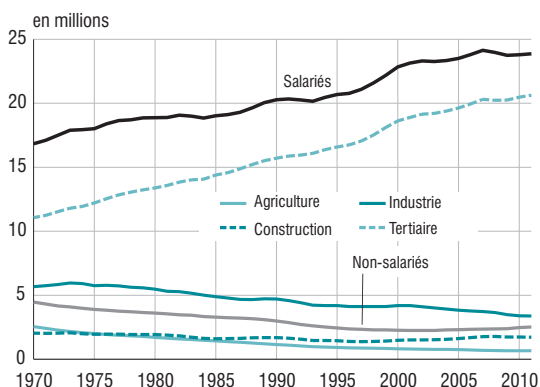
Évolution générale de l'emploi et des salaires 1.1

1. Évolution de l'emploi par grand secteur d'activité et statut

Champ : France métropolitaine.

Lecture : au 31 décembre 2011, on dénombre 26,4 millions d'emplois occupés par 23,9 millions de salariés et 2,5 millions de non-salariés. Ces 26,4 millions d'emplois se répartissent en 0,7 million dans l'agriculture, 1,7 million dans la construction, 3,4 millions dans l'industrie et 20,6 millions dans le tertiaire.

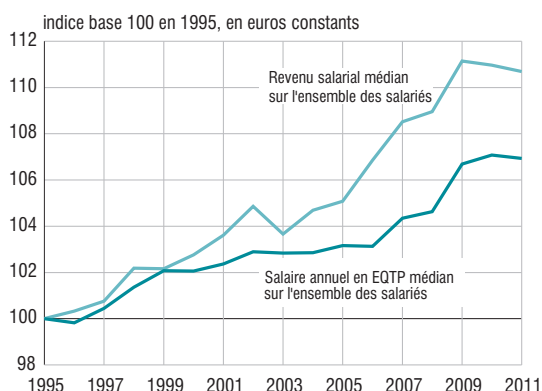
Source : Insee, estimations d'emploi.



2. Évolution du revenu salarial médian et du salaire annuel médian en EQTP

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés.

Source : Insee, exploitations DADS et fichier de paie des agents de l'État.



3. Caractéristiques de l'emploi par secteur

	Effectif au 31/12/2011 (en milliers)	Part (en %)			
		de femmes	des moins de 25 ans	des 50 ans ou plus	des niveaux bac ou plus
Ensemble des salariés	23 834,3	49,6	9,4	25,1	53,2
Agriculture	225,6	35,6	14,9	23,0	30,7
Industrie	3 252,4	28,9	7,0	26,6	45,3
Construction	1 429,7	11,9	15,1	20,6	29,3
Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	3 040,0	47,6	14,6	18,7	50,4
Transports et entreposage	1 352,7	27,5	6,3	26,1	41,5
Services aux entreprises	2 909,7	46,6	13,5	18,3	60,5
Services aux particuliers	1 749,2	57,8	18,7	17,6	50,9
Services mixtes	1 774,9	50,1	6,2	24,4	79,5
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	7 615,5	67,7	5,2	30,1	59,4
Activité des ménages en tant qu'employeurs	484,5	83,3	7,4	42,9	21,6
Ensemble des non-salariés	2 521,6	31,7	1,9	38,5	54,6
Agriculture	431,2	28,6	1,6	47,9	36,9
Construction	292,6	25,9	1,4	36,5	44,1
Industrie	130,0	5,5	2,3	32,8	26,6
Tertiaire	1 667,8	38,6	2,0	37,4	66,0
Emploi total	26 355,9	47,5	8,5	26,7	53,3

Champ : France métropolitaine, emploi hors secteur extraterritorial.

Note : le niveau de l'emploi est estimé sur la population totale ; la structure de l'emploi est estimée sur la population des ménages ordinaires (hors collectivités). Cette différence de champ a un impact très faible (la population hors ménages représente moins de 1 % de la population active).

Source : Insee, estimations d'emploi et enquête Emploi 2011.

1.2 Pluriactivité

Les pluriactifs sont les personnes qui exercent plusieurs emplois en même temps, soit parce que, exclusivement salariés, ils ont plusieurs employeurs, soit plus rarement, parce qu'ils sont à la fois non salariés et salariés. Lors de l'estimation annuelle de l'emploi, les pluriactifs ne sont comptés qu'une fois, dans leur **emploi principal**.

En 2010, la pluriactivité continue de progresser. La proportion des salariés qui exercent une activité secondaire non salariée s'élève à 1 % des salariés fin 2010 après 0,5 % fin 2007 et 0,8 % fin 2009. La part de non-salariés à titre principal qui ont un emploi salarié secondaire progresse aussi (6,8 % des non-salariés fin 2010 contre 6,4 % fin 2009 et 4,9 % fin 2007). La création du statut d'**auto-entrepreneur**, qui permet de cumuler une activité indépendante avec un emploi salarié, tant que le chiffre d'affaires réalisé ne dépasse pas un certain plafond, explique cette double progression.

La part des non-salariés exerçant en parallèle une activité salariée augmente en 2010 de 0,3 à 0,5 point dans la plupart des secteurs. Elle reste stable dans le tertiaire non marchand (13,3 %) – en particulier dans le sous-secteur de la santé –, qui recensait déjà la plus forte proportion de non-salariés exerçant une activité salariée en parallèle.

La pluriactivité exclusivement salariée concerne quant à elle 2 millions de personnes en 2010, soit 8,4 % de l'ensemble des salariés. Si elle a globalement peu évolué au cours des

trois dernières années, de nettes différences apparaissent selon les secteurs. La pluriactivité a surtout progressé en 2010 là où elle était déjà marquée, en hausse de 5 points parmi les personnes salariées des particuliers-employeurs à titre principal. À la fin 2010, 54 % des salariés occupés dans les services domestiques ont un deuxième employeur (un autre particulier-employeur dans 4 cas sur 5). En dehors des **services domestiques rendus aux particuliers-employeurs**, la pluriactivité évolue peu au sein du tertiaire marchand (8,1 %) ; elle est plus forte dans les **services aux entreprises et les services aux particuliers** que dans le commerce et les transports. Elle progresse légèrement dans le tertiaire non marchand (12,7 % contre 12,3 % un an auparavant). Dans l'action sociale, un salarié sur quatre exerce simultanément son activité chez deux employeurs. L'activité à temps partiel, plus souvent associée au type d'emplois offerts par les services d'aide à domicile ou dans le cadre de l'accueil institutionnel de jeunes enfants ou de personnes âgées dépendantes, va de pair avec le fait d'avoir plusieurs employeurs. Dans l'enseignement, la proportion de salariés pluriactifs s'élève à 15 %, alors que l'agriculture et l'industrie occupent des salariés nettement moins fréquemment pluriactifs que ceux des **services non marchands** et marchands : 3,6 % des salariés de l'agriculture et 2,4 % de ceux de l'industrie sont pluriactifs fin 2010. ■

Définitions

Auto-entrepreneurs : voir *annexe Glossaire*.

Emploi principal, emploi secondaire : l'emploi principal d'un pluriactif est celui qui procure la plus forte rémunération, les autres emplois étant secondaires. Ces données sont issues des Estimations d'emploi localisées au 31 décembre (Estel, voir *annexe Glossaire*).

Services non marchands : voir *annexe Glossaire*.

Services aux particuliers, aux entreprises, mixtes : voir *annexe Glossaire*.

Services domestiques rendus aux particuliers-employeurs : ce secteur regroupe les ménages qui emploient des salariés à leur domicile pour réaliser des tâches domestiques (nettoyage, jardinage, aide, garde d'enfants, etc.).

Pour en savoir plus

- « Une photographie du marché du travail en 2012 », *Insee Première* n° 1466, septembre 2013.
- « Revenus d'activité des indépendants en 2011 : hausse pour les indépendants "classiques" et pour les auto-entrepreneurs, baisse pour l'ensemble des non-salariés », *Insee Première* n° 1481, janvier 2014.

1. Pluriactivité des non-salariés et salariés selon le secteur de l'emploi principal

	Non-salariés		Salariés	
	Emploi non salarié au 31/12/2010 (milliers)	Non-salariés exerçant une activité salariée (%)	Emploi salarié au 31/12/2010 (milliers)	Salariés exerçant une activité non salariée (%)
Agriculture	436	9,7	231	1,3
Industrie	133	3,1	3 306	0,8
Construction	295	3,1	1 469	0,9
Tertiaire marchand	1 223	4,8	11 452	1,1
Tertiaire non marchand	423	13,3	7 828	0,9
Ensemble des secteurs	2 510	6,8	24 286	1,0

Champ : France, emploi hors secteur extraterritorial.

Lecture : au 31 décembre 2010, le secteur agricole emploie 436 000 non-salariés et 231 000 salariés. Parmi les premiers 9,7 % occupent aussi un poste salarié secondaire, et 1,3 % des seconds exercent une activité non salariée secondaire.

Note : les personnes pluriactives sont classées selon leur statut principal, salarié ou non-salarié.

Source : Insee, estimations d'emploi 2010.

2. Part des salariés pluriactifs selon le secteur de l'emploi principal

	Emploi salarié au 31/12/2010 (milliers)	Pluriactifs (en %)		
		Proportion	Dans le même secteur	Dans un autre secteur
Agriculture	231	3,6	1,3	2,3
Industrie	3 306	2,4	0,4	2,0
Construction	1 469	2,6	0,7	1,9
Tertiaire marchand¹	11 452	8,1	6,5	1,6
Commerce	3 082	4,1	1,2	2,9
Services aux entreprises	2 930	10,0	5,2	4,8
Services aux particuliers ²	1 783	9,1	3,2	5,9
Particuliers-employeurs ³	510	54,0	43,0	11,0
Services mixtes	1 774	3,7	1,1	2,6
Transports et entreposage	1 373	2,7	0,6	2,1
Tertiaire non marchand	7 828	12,7	9,1	3,5
Enseignement	1 608	15,0	3,0	8,6
Action sociale	1 793	24,7	15,9	8,8
Autre tertiaire non marchand	4 427	6,7	2,5	4,3
Ensemble emploi salarié	24 286	8,4	///	///

1. Hors secteur extraterritorial.

2. Les services aux particuliers désignent les services rendus par des entreprises à des particuliers.

3. Les particuliers-employeurs correspondent ici aux ménages qui emploient des salariés à leur domicile pour réaliser des tâches domestiques (nettoyage, jardinage, aide, garde d'enfants, etc.), hors action sociale.

Champ : France, emploi salarié, personnes dont le poste principal est un poste salarié.

Lecture : 3,6 % des salariés de l'agriculture sont pluriactifs, 1,3 % sont salariés dans le même secteur et 2,3 % sont salariés dans un autre secteur.

Source : Insee, estimations d'emploi 2010.

3. Répartition des salariés pluriactifs d'un secteur donné selon le secteur de l'activité secondaire

Activité secondaire	Activité principale						
	Tertiaire marchand				Tertiaire non marchand		
	Ensemble	Services aux particuliers	Particuliers- employeurs	Services aux entreprises	Ensemble	Enseignement	Action sociale
Tertiaire marchand	79,7	71,6	87,5	80,1	26,6	18,6	26,9
dont : services aux particuliers ¹	11,4	35,4	1,7	6,6	6,2	7,7	2,6
particuliers-employeurs ²	28,3	12,0	79,6	11,6	12,7	4,8	19,1
services aux entreprises	26,7	15,9	3,8	51,7	5,1	3,7	3,6
Tertiaire non marchand	15,9	25,5	11,6	13,7	72,1	80,7	72,4
dont : enseignement	4,5	8,3	0,5	4,8	16,7	42,9	2,6
action sociale	5,5	6,5	8,6	3,9	33,7	4,0	64,4
Autres secteurs	4,4	2,9	0,9	6,2	1,3	0,7	0,7
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

1. Les services aux particuliers désignent les services rendus par des entreprises à des particuliers.

2. Les particuliers-employeurs correspondent ici aux ménages qui emploient des salariés à leur domicile pour réaliser des tâches domestiques (nettoyage, jardinage, aide, garde d'enfants, etc.), hors action sociale.

Champ : France, secteurs où le taux de pluriactivité est supérieur à la moyenne.

Lecture : parmi les salariés pluriactifs du secteur des services aux particuliers, 35,4 % occupent un emploi secondaire dans le même secteur et 15,9 % dans les services aux entreprises.

Source : Insee, estimations d'emploi 2010.

1.3 Salariés du privé

En 2011, 16,1 millions de personnes sont salariées dans les secteurs marchands non agricoles (SMNA), soit un niveau comparable à celui de 2006. Si l'on remonte aux vingt dernières années, en France métropolitaine, l'**emploi salarié marchand non agricole** a tout d'abord connu la crise des années 1991-1993 : il diminue alors de 3,2 %. Viennent ensuite huit ans de création continue d'emplois au rythme annuel moyen de 1,9 %, avec une nette accélération entre 1998 et 2000. En lien avec l'activité économique, l'emploi ralentit en 2002, diminue légèrement en 2003, puis reprend modérément de 2005 à 2007 (+ 0,8 % par an). Avec la baisse de l'activité en 2008, il se stabilise puis recule très nettement lors de la récession de 2009 (- 2,2 %). Après une stagnation en 2010, il ne progresse que faiblement en 2011 (+ 0,7 % en moyenne annuelle) malgré la reprise de l'activité. Entre 2006 et 2011, l'emploi évolue de manière très différente selon les secteurs : l'industrie a vu sa part baisser (- 2,5 points) au profit du tertiaire (+ 2,3 points) et dans une moindre mesure de la construction (+ 0,2 point). En 2011, 71 % des salariés du secteur privé exercent leur activité dans le tertiaire, 20 % dans l'industrie et 9 % dans la construction.

Les professions intermédiaires et surtout les cadres voient leur part progresser dans l'emploi total du secteur privé avec l'augmentation du niveau général des qualifications (44 % en 2011 contre 40 % en 2006). À l'inverse, le recul de l'emploi industriel induit une baisse de la proportion d'ouvriers (de 36 % à 33 %).

En outre, l'expérience professionnelle se traduit souvent par une montée en qualification : les 50 ans ou plus sont des cadres pour 23 % d'entre eux. Les moins de 25 ans représentent 15 % des ouvriers et 18 % des

employés mais seulement 3 % des cadres, notamment du fait de l'arrivée plus tardive de ces derniers sur le marché du travail. Les femmes, qui représentent 40 % des salariés, sont nombreuses parmi les employés (73 %) et sous-représentées au sein des ouvriers (19 %) tout comme parmi les cadres (35 %). En lien avec la part de l'emploi féminin, le temps partiel est moins fréquent parmi les cadres et les ouvriers (moins de 10 %) ; c'est l'inverse pour les employés (29 %).

En 2011, le **salaires net** annuel moyen des salariés des entreprises des secteurs marchands non agricoles en **équivalent temps plein** (EQTP) s'élève à 25 560 euros (de 18 650 euros pour les employés à 47 850 euros pour les cadres).

Mesurée par l'écart **interdécile** (D9/D1), la dispersion des salaires est de 3,0 pour les cadres, mais seulement de 1,9 pour les ouvriers et les employés.

En 2011, le salaire net d'un EQTP en euros constants augmente moins vite qu'en 2010 (+ 0,2 % contre + 0,5 %). Celui des cadres s'est à nouveau replié après la hausse de 2010. À l'inverse, les ouvriers et dans une moindre mesure les employés ont bénéficié d'une évolution de salaire plus favorable.

De 2006 à 2011, le salaire net d'un EQTP a augmenté en moyenne de 0,8 % par an en euros constants. Ce sont les ouvriers qui ont bénéficié des évolutions les plus favorables (+ 1,1 %) : l'augmentation du Smic et les pertes d'emplois peu qualifiés en 2008 et 2009 ont contribué à soutenir la dynamique de leur salaire. Les cadres, quant à eux, ont vu leur salaire stagner sur la période : ils ont pâti de la mauvaise conjoncture de 2008 et 2009, puis du prolongement des difficultés économiques en 2011, notamment à travers une diminution des éléments variables de leur rémunération. ■

Définitions

Emploi marchand non agricole : voir annexe Glossaire.

Salaires net : voir annexe Glossaire.

Salaires en équivalent temps plein (EQTP) : voir annexe Glossaire.

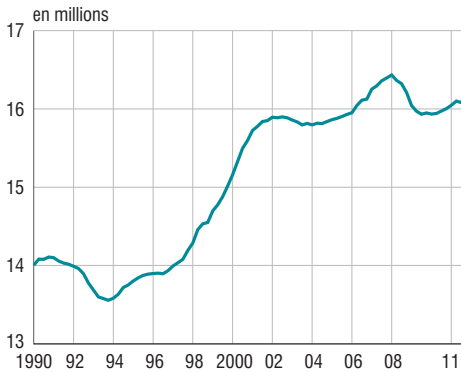
Rapport interdécile, décile : voir annexe Glossaire.

Euros constants (ou termes réels) : voir annexe Glossaire.

Pour en savoir plus

- « En 2011, les salaires ralentissent de nouveau en euros constants », *Insee Première* n° 1471, octobre 2013.

1. Évolution de l'emploi salarié



2. Emploi salarié selon la CS en 2011

en %

	En 2011					Répartition des salariés en 2006
	Répartition des salariés	Part de salariés à temps complet	Part de femmes	Part de moins de 25 ans	Part des 50 ans ou plus	
Cadres	19,2	92,5	34,7	2,5	23,3	16,8
Professions intermédiaires	24,5	89,4	38,0	8,2	22,0	22,9
Employés	23,8	71,5	72,8	17,7	19,6	24,7
Ouvriers	32,5	90,2	19,0	14,5	22,7	35,5
Ensemble	100,0	86,0	39,5	11,4	21,9	100,0
Ensemble (en milliers)	15 987	13 733	6 271	1 835	2 988	15 894

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi dans le secteur marchand non agricole.

Source : Insee, estimations d'emploi, enquête Emploi 2011.

3. Salaires nets moyens annuels en équivalent temps plein selon la CS

	2011 (en euros courants)	Évolution annuelle moyenne en euros constants ² (en %)	
		2010-2011	2006-2011
Cadres ¹	47 850	-1,5	0,0
Professions intermédiaires	26 190	-0,3	0,2
Employés	18 650	0,8	0,6
Ouvriers	19 620	2,2	1,1
Ensemble	25 560	0,2	0,8

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

2. Le calcul du taux de croissance sur la période 2006-2011 prend en compte la refonte du processus de codification de la profession et catégorie socioprofessionnelle du salarié intervenue dans les DADS 2009.

Champ : France, secteur privé et des entreprises publiques, hors secteur agricole (France métropolitaine pour les évolutions). Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les bénéficiaires de contrats aidés et les salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, DADS 2011 semi-définitif (exploitation au 1/12).

4. Distribution des salaires nets annuels en équivalent temps plein selon la CS en 2011

en euros

	Ensemble	Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	14 040	24 780	16 760	13 180	13 620
Q1	16 390	31 080	20 080	14 820	15 670
D5 (médiane)	20 550	39 730	24 430	17 160	18 510
Q3	27 970	52 600	29 730	20 670	22 110
D9	40 810	74 060	36 450	25 450	26 320
D9/D1	2,9	3,0	2,2	1,9	1,9

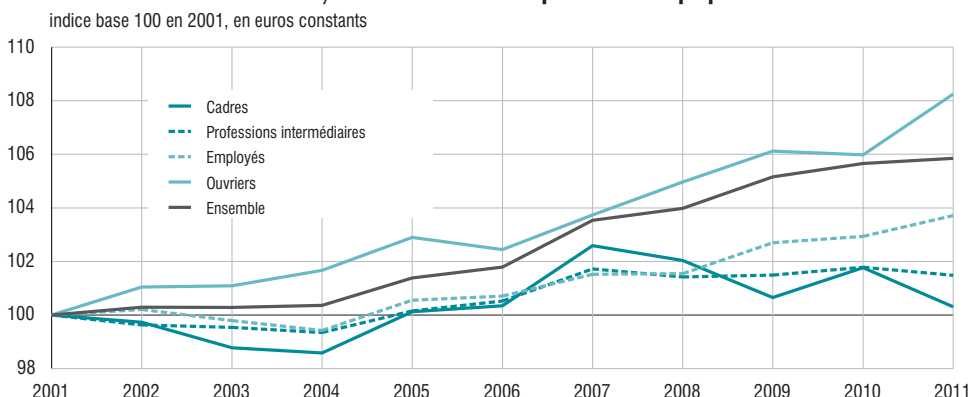
1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Champ : France, secteur privé et des entreprises publiques, hors secteur agricole. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les bénéficiaires de contrats aidés et les salariés des particuliers-employeurs.

Lecture : en 2011, 10 % des salariés en EQTP du secteur privé et des entreprises publiques perçoivent un salaire annuel net inférieur à 14 040 euros et 25 % un salaire inférieur à 16 390 euros.

Source : Insee, DADS 2011 semi-définitif (exploitation au 1/12).

5. Évolution du salaire net moyen des salariés en équivalent temps plein



1.4 Salariés des particuliers-employeurs

En 2011, les particuliers-employeurs (PE) ont employé 1,6 million de salariés à un moment ou un autre de l'année. Parmi l'ensemble des salariés des PE, 1 280 000 exercent leur activité au domicile des employeurs (aide à domicile ou autres emplois familiaux – y compris garde d'enfants), et 350 000 travaillent chez eux comme assistants maternels.

Ces emplois peuvent être irréguliers : par exemple, 30 % de ces salariés ne travaillent pas la première semaine d'octobre, près d'un quart n'était pas employé par un particulier l'année précédente (23 %).

L'emploi salarié des ménages en tant qu'employeurs – hors emploi des particuliers relevant de l'action sociale à domicile – recule entre la fin 2010 et la fin 2012 (– 2 % par an en moyenne). Ce recul marque une rupture par rapport à la tendance d'accroissement de l'emploi de ce secteur, très dynamique durant les années 1990 (plus de + 8 % par an en moyenne), puis plus modérée durant les années 2000 (près de + 3 % par an).

Les salariés des PE connaissent une forte **pluriactivité** en cours d'année. Plus de la moitié d'entre eux ont également travaillé dans un établissement du secteur privé ou public. Ils y occupaient surtout des postes d'employés ou d'ouvriers (87 %). Pour 0,5 million d'entre eux, la rémunération issue de cette autre activité est leur revenu principal. Ils gagnent en moyenne 12 600 euros par an, dont 14 % provient de leur emploi par un PE. Pour 1,1 million de personnes, le salaire annuel perçu provient principalement de l'activité exercée auprès des PE. Il s'élève en moyenne à 7 900 euros, dont 6 800 euros au titre de l'activité de salarié de PE. Les résultats commentés dans la suite portent sur cette population de salariés, qui travaillent à titre principal auprès de PE.

Ces personnes sont nettement plus âgées que dans le reste du secteur tertiaire : 42 %

des salariés ont 50 ans ou plus (contre un quart pour les salariés du tertiaire) ; ce sont surtout des femmes (89 %).

La grande majorité de ces salariés est employée par plusieurs ménages en cours d'année (3,3 employeurs en moyenne en 2011). Les assistantes maternelles cumulent 3,6 employeurs en moyenne, les gardes d'enfants à domicile 1,8.

Un salarié des PE sur trois a travaillé aussi pour un employeur privé ou public, dont 15 % pour un organisme prestataire de services à la personne.

En 2011, le **revenu salarial** net moyen des salariés qui exercent principalement auprès de PE, et limité aux seules activités auprès de ces ménages, s'élève à 6 800 euros. La moitié des salariés des PE a retiré de cette activité un revenu salarial inférieur à 5 300 euros. La rémunération moyenne varie selon le métier exercé. Un salarié travaillant au domicile du PE a retiré de son activité 5 100 euros en moyenne en 2011, soit deux fois moins qu'une assistante maternelle (10 500 euros). Le niveau élevé du revenu moyen des assistantes maternelles s'explique par une durée d'activité dans l'année plus importante et par la garde simultanée de plusieurs enfants (trois en moyenne).

Hors assistantes maternelles, le premier quart des salariés des PE a perçu moins de 1 000 euros (Q1), le dernier quart a gagné plus de 8 200 euros (Q3). La dispersion des revenus salariaux mesurée par le rapport interquartile (Q3/Q1) est nettement moins forte parmi les assistantes maternelles que parmi les gardes d'enfants ou les aides à domicile.

Ces écarts s'expliquent principalement par l'extrême variabilité des durées de travail dans l'année. Pour les différentes catégories de salariés pour lesquelles on peut calculer un salaire horaire (hors assistantes maternelles), celui-ci est voisin du Smic horaire. ■

Définitions

Pluriactivité : voir *annexe Glossaire*.

Revenu salarial : voir *annexe Glossaire*. Ici, on se limite le plus souvent aux rémunérations provenant des PE. Pour les salariés dont l'employeur a déclaré les cotisations sociales au forfait, il s'agit d'un revenu imputé (nombre d'heures effectuées x taux horaire calculé sur les salariés ayant fait l'objet d'une déclaration au réel).

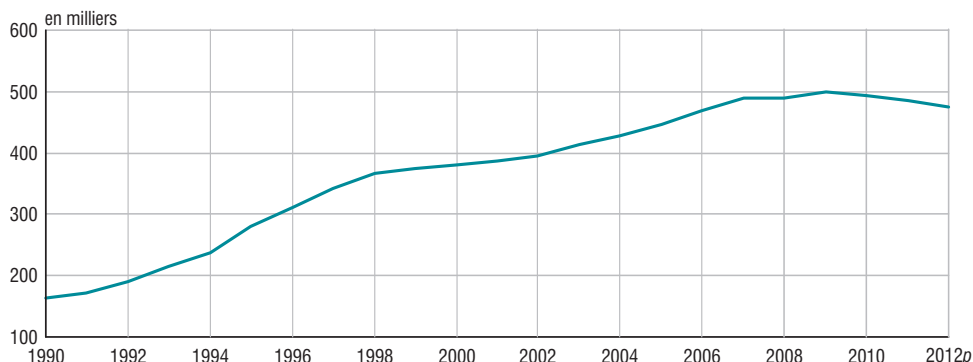
Employés des particuliers-employeurs : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Travailler pour des particuliers : essor des métiers de la garde d'enfants », *Insee Première* n° 1472, novembre 2013.
- *Rapport du groupe de travail du Cnis sur la connaissance des emplois dans les services à la personne*, Cnis, n° 129, mai 2012.

Salariés des particuliers-employeurs 1.4

1. Emploi salarié des ménages en tant qu'employeur



Champ : France métropolitaine, au lieu de travail et au 31 décembre, données brutes.

Note : sont exclus les emplois relevant de l'action sociale à domicile (assistants maternels et aides sociales pour personnes âgées).

Source : Insee, estimations d'emploi.

2. Emploi salarié des particuliers-employeurs selon le métier

	Répartition (en %)	Part de femmes (en %)	Âge moyen	Nombre moyen d'employeurs
Action sociale sans hébergement	42,7	96,9	46,6	3,4
Assistants maternelles	29,5	99,6	45,8	3,6
Aides à domicile	13,2	91,0	48,0	2,8
Activité des ménages en tant qu'employeur	57,3	83,5	45,7	3,2
Gardes d'enfants à domicile	7,6	97,6	37,3	1,8
Emplois domestiques	49,7	81,3	47,0	3,4
Ensemble hors assistantes maternelles	70,5	84,9	46,2	3,1
Ensemble	100,0	89,2	46,1	3,3

Champ : France métropolitaine, salariés dont la rémunération est issue principalement de l'activité auprès d'un particulier-employeur.

Source : Insee, DADS grand format 2011.

3. Distribution des revenus salariaux issus de l'activité auprès des PE des salariés des particuliers-employeurs selon le métier

en euros

	Revenu salarial net					
	D1	Q1	Médiane	Q3	D9	Moyenne
Action sociale sans hébergement	1 331	3 740	8 165	13 340	18 162	8 990
Assistants maternelles	2 291	5 360	9 898	14 684	19 328	10 542
Aides à domicile	506	1 657	4 186	8 087	12 774	5 534
Activité des ménages en tant qu'employeur	240	865	3 161	8 178	13 270	5 120
Gardes d'enfants à domicile	490	1 397	4 479	10 955	15 989	6 496
Emplois domestiques	217	798	2 990	7 835	12 702	4 914
Ensemble hors assistantes maternelles	265	964	3 384	8 161	13 195	5 190
Durée annuelle de travail, hors assistantes maternelles (en heures)	30	110	395	950	1 528	618
Ensemble	399	1 540	5 251	10 771	15 825	6 835

Champ : France métropolitaine, salariés dont la rémunération est issue principalement de l'activité auprès d'un particulier-employeur.

Source : Insee, DADS grand format 2011.

4. Durée de travail et salaire horaire net des salariés des particuliers-employeurs selon le métier

	Durée annuelle moyenne de travail (en heures)	Salaire horaire moyen (en euros)	Revenu salarial net		
			moyen	médian	intervalle interquartile
Action sociale sans hébergement	///	///	8 990	8 165	3,6
Assistants maternelles	///	///	10 542	9 898	2,7
Aides à domicile	681	8,2	5 534	4 186	4,9
Activité des ménages en tant qu'employeur	606	9,0	5 120	3 161	9,5
Gardes d'enfants à domicile	793	8,2	6 496	4 479	7,8
Emplois domestiques	578	9,2	4 914	2 990	9,8
Ensemble hors assistantes maternelles	618	8,9	5 190	3 384	8,5
Ensemble	///	///	6 835	5 251	7,0

Champ : France métropolitaine, salariés dont la rémunération est issue principalement de l'activité auprès d'un particulier-employeur.

Source : Insee, DADS grand format 2011.

1.5 Emploi et salaires dans la fonction publique d'État

En 2011, la fonction publique d'État (FPE) compte 2,08 millions de salariés travaillant dans les services civils des ministères et dans les établissements publics administratifs en France métropolitaine. Au sein des agents titulaires (75 % du total hors bénéficiaires de contrats aidés), près des deux tiers sont de catégorie A, 20 % de catégorie B et 16 % de catégorie C.

Depuis 2006, les effectifs ont diminué de 215 000 personnes, hors bénéficiaires de contrats aidés. Cette baisse résulte d'abord du transfert d'environ 135 000 agents de la fonction publique d'État vers les collectivités territoriales entre 2006 et 2011. Elle s'explique également par le non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux dans le cadre de la révision générale des politiques publiques (RGPP). Entre 2006 et 2011, le poids relatif des titulaires a diminué (- 3 points) ; au sein des titulaires, le poids des A s'est accru (+ 6 points) alors qu'il a diminué pour les C (- 7 points). Cette évolution résulte du reclassement progressif des instituteurs (catégorie B) en professeurs des écoles (catégorie A) et du transfert vers les collectivités territoriales des techniciens et ouvriers des collèges et des lycées (TOS) ainsi que d'agents du ministère de l'équipement, le plus souvent classés en catégorie C.

Entre 2006 et 2011, la proportion de femmes s'est accrue de 2 points (60 % en 2011), du fait de la prédominance des hommes dans la population transférée aux collectivités locales. Pour cette même raison, la catégorie C s'est féminisée (+ 3 points). La proportion de femmes en catégorie B est restée stable. Pour la catégorie A, la progression de la part des femmes (+ 2 points) s'explique en partie par le reclassement des instituteurs de

catégorie B en professeurs des écoles de catégorie A, les femmes représentant plus de 80 % des effectifs concernés.

Avec un âge médian de 43 ans, les agents de la FPE sont plus âgés que les salariés du secteur privé (40 ans). Ce constat est plus marqué encore pour la catégorie C comparée aux ouvriers et employés du secteur privé.

En 2011, le salaire annuel net moyen en équivalent temps plein (EQTP) dans la fonction publique d'État s'élève à 28 880 euros : 30 650 euros pour les titulaires et 23 690 euros pour les autres salariés (non-titulaires, autres catégories et statuts, bénéficiaires de contrats aidés). Les titulaires de catégorie A perçoivent un salaire supérieur de 54 % à celui des C ; cet écart s'est réduit de 11 points depuis 2006, du fait des caractéristiques de la population transférée aux collectivités locales.

En 2011, le salaire net moyen des agents de l'État a progressé de 2,1 % en euros courants, soit une quasi-stabilité (- 0,1 %) en euros constants par rapport à 2010. Entre 2006 et 2011, il a crû en moyenne annuelle de 2,5 % en euros courants, soit 0,9 % en euros constants (compte tenu de l'inflation qui s'est élevée, en moyenne sur la période, à + 1,6 % par an). Cette hausse résulte pour partie du transfert vers les collectivités territoriales d'agents qui avaient, en moyenne, des salaires inférieurs au salaire moyen de la FPE.

Le **rapport interdécile** de l'ensemble des agents de la FPE est de 2,4 en 2011 contre 2,6 en 2006. Il a diminué pour les titulaires, passant de 2,3 à 2,1, et a légèrement baissé pour les autres salariés, passant de 2,7 à 2,6. Il a baissé pour les titulaires de catégorie A, passant de 2,2 à 2,1, alors qu'il est resté stable à 1,6 pour les titulaires de catégories B et C. ■

Définitions

Rapport interdécile : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, DGAFP, édition 2013.
- « Les salaires en 2012 dans la fonction publique d'État », *Insee Première* n° 1509, juillet 2014.
- « L'emploi dans la fonction publique en 2012 », *Insee Première* n° 1496, avril 2014.

Emploi et salaires dans la fonction publique d'État 1.5

1. Emploi dans la fonction publique d'État en 2006 et 2011

	En 2006				En 2011			
	Effectifs (milliers)	Effectifs (%)	Part des femmes (%)	Âge médian (années)	Effectifs (milliers)	Effectifs (%)	Part des femmes (%)	Âge médian (années)
Titulaires	1 726	78	58	44	1 499	75	59	44
dont : catégorie A	990	57	60	42	951	63	62	43
catégorie B	327	19	48	43	296	20	48	44
catégorie C	409	24	62	46	245	16	65	47
Non-titulaires	303	14	59	33	336	17	60	36
Autres catégories et statuts¹	198	9	59	45	177	9	61	45
Ensemble hors contrats aidés	2 227	100	58	43	2 012	100	60	43
Bénéficiaires de contrats aidés	...	///	...	...	64	///	77	34
Ensemble (y compris contrats aidés)	...	///	...	...	2 076	///	60	43

1. Agents dont les contrats particuliers ne sont pas régis par les règles de droit commun des agents non titulaires. Dans la FPE, il s'agit notamment des enseignants des établissements privés sous contrat, des ouvriers d'État et des apprentis.

Champ : France métropolitaine, effectifs en personnes physiques, agents civils des ministères et des établissements publics administratifs en activité au 31 décembre (y compris enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat et bénéficiaires de contrats aidés ; hors agents en congé de fin d'activité).

Note : contrairement à l'édition précédente, les salariés des établissements publics administratifs sont maintenant décomptés au sein du périmètre de la FPE.

Source : Insee, fichier de paie des agents de l'État de 2006 et SIASP 2011.

2. Salaires annuels nets moyens dans la fonction publique d'État selon la catégorie statutaire

	En 2006	En 2011	Évolution annuelle moyenne 2006-2011	Évolution 2010-2011
	(euros courants)	(euros courants)	(% et euros constants)	(% et euros constants)
Titulaires	26 680	30 650	1,2	- 0,2
dont : catégorie A	30 720	33 780	0,3	- 0,2
catégorie B	24 540	28 070	1,1	0,2
catégorie C	18 560	21 880	1,7	- 1,2
Autres salariés¹	21 700	23 690	0,2	0,5
Ensemble (y compris bénéficiaires de contrats aidés)	25 480	28 880	0,9	- 0,1
Ensemble (hors bénéficiaires de contrats aidés)	25 490	29 260	1,2	0,4

1. Non-titulaires, autres catégories et statuts ainsi que bénéficiaires de contrats aidés.

Champ : France métropolitaine, salaires en équivalent temps plein, agents civils des ministères et des établissements publics administratifs (y compris enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat et bénéficiaires de contrats aidés).

Note : niveaux et évolutions à périmètre de la fonction publique d'État constant, hors intégration dans le champ en 2011 d'un établissement d'environ 8 000 salariés ; contrairement à l'édition précédente, les salariés des établissements publics administratifs sont maintenant décomptés au sein du périmètre de la FPE.

Source : Insee, fichiers de paie des agents de l'État de 2006 et SIASP 2011.

3. Distribution des salaires annuels nets dans la FPE par catégorie statutaire en 2011

	Ensemble	Titulaires	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Autres salariés ¹
D1	17 400	20 490	22 620	21 710	17 070	13 610
Q1	21 930	23 530	25 610	24 180	18 770	15 570
D5 (médiane)	26 610	27 890	30 220	27 620	21 220	21 830
Q3	32 860	34 170	38 290	31 300	24 110	27 870
D9	41 640	43 240	48 130	34 460	26 940	35 790
D9/D1	2,4	2,1	2,1	1,6	1,6	2,6
Moyenne	28 880	30 650	33 780	28 070	21 880	23 690

1. Non-titulaires, autres catégories et statuts ainsi que bénéficiaires de contrats aidés.

Champ : France métropolitaine, salaires en équivalent temps plein, agents civils des ministères et des établissements publics administratifs (y compris enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat et bénéficiaires de contrats aidés).

Note : hors intégration dans le champ d'un établissement d'environ 8 000 salariés ; contrairement à l'édition précédente, les salariés des établissements publics administratifs sont maintenant décomptés au sein du périmètre de la FPE.

Source : Insee, SIASP 2011.

1.6 Emploi et salaires dans les collectivités territoriales

En 2011, la **fonction publique territoriale** (FPT) compte 1,76 million de salariés en France métropolitaine, y compris bénéficiaires de contrats aidés. La structure des qualifications y est très différente de celle de la fonction publique d'État (FPE) : les agents de catégorie C représentent 77 % des agents titulaires contre seulement 16 % dans la FPE. Appartiennent en effet à la FPT tous les agents d'exécution correspondant aux différents services rendus par les collectivités locales (voirie, entretien, petite enfance, etc.). À l'opposé, les agents de catégorie A ne représentent que 9 % des agents titulaires. Les communes et les départements sont les principaux employeurs avec sept agents sur dix.

Dans la FPT comme dans l'ensemble de la fonction publique, les femmes sont majoritaires (60 %). Les titulaires représentent 80 % des salariés hors bénéficiaires de contrats aidés, contre 75 % dans la FPE. Les postes à temps partiel ou non complet représentent près d'un quart du volume annuel d'emploi en équivalent temps plein (EQTP).

Depuis 2000, les effectifs ont crû en moyenne de 3,0 % par an. Sur les cinq dernières années, le taux de croissance atteint + 2,7 % en rythme annuel, ce qui représente une hausse de 213 000 personnes. Toutefois, une part importante de l'augmentation entre 2006 et 2011 (135 000) est imputable aux transferts d'agents de la fonction publique d'État (techniciens et ouvriers des collèges et lycées (TOS) et agents des directions départementales de l'Équipement). En dehors de ces transferts, la croissance des effectifs (+ 79 000 personnes environ entre 2006 et 2011) est liée à la dynamique propre de l'emploi territorial. Les transferts ont concerné principalement les départements et les régions. Ainsi, l'effectif des régions est passé, entre 2000 et 2011, de moins de

11 000 à près de 80 000. Les communes, qui employaient 63 % des salariés de la FPT en 2006, n'en emploient plus que 56 % en 2011, la part relative des départements augmentant de près de quatre points et celle des régions de trois points.

La répartition des agents par catégorie statutaire est restée stable entre 2006 et 2011, malgré le transfert des agents venus de la FPE qui étaient principalement de catégorie C.

En 2011, l'âge médian dans la FPT est de 44 ans contre 40 ans pour les salariés du secteur privé. Les agents de catégorie A sont un peu plus âgés que ceux des catégories B et C, et les titulaires nettement plus âgés que les autres salariés.

En 2011, le salaire annuel net moyen en équivalent temps plein dans la fonction publique territoriale s'élève à 21 800 euros contre 28 880 euros dans la FPE. Cet écart s'explique essentiellement par les différences en termes de qualification, différences qui se sont accentuées avec les transferts de personnels survenus dans la période récente. Au sein de la FPT, le salaire net moyen dans les communes est plus faible que dans les départements (respectivement 20 760 euros contre 24 320 euros). En 2011, le salaire net moyen a crû de 1,2 % en euros courants mais a reculé en euros constants (- 0,8 %). Sur la période de cinq ans entre 2006 et 2011, le salaire net a progressé de 0,6 % en euros constants en moyenne annuelle.

La hiérarchie salariale entre les agents de catégorie A (comparables aux cadres) et ceux de catégorie C (comparables aux ouvriers et employés) est plus marquée que dans la FPE. Les agents de catégorie A gagnent en moyenne le double de ceux de catégorie C. Au total, en termes de dispersion des salaires, le **rapport interdécile** est de 2,0 contre 2,4 dans la FPE et 2,9 dans le secteur privé. ■

Définitions

Fonction publique territoriale : la FPT (fonction publique territoriale) est constituée des collectivités territoriales *stricto sensu* (communes, départements et régions) et de leurs établissements publics (y compris les établissements publics de coopération intercommunale).

Rapport interdécile : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, DGAFP, édition 2013.
- « Les salaires en 2011 dans la fonction publique territoriale », *Insee Première* n° 1486, janvier 2014.

Emploi et salaires dans les collectivités territoriales 1.6

1. Emploi dans la fonction publique territoriale en 2006 et en 2011

	2006		2011		Part de femmes (%)	Âge médian (années)
	Effectifs (milliers)	(%)	Effectifs (milliers)	(%)		
Titulaires	1 186	79	1 370	80	58	46
dont : catégorie A	98	8	118	9	62	48
catégorie B	169	14	188	14	65	45
catégorie C	919	77	1 050	77	56	45
Non-titulaires	307	20	336	20	68	38
Autres catégories et statut¹	8	1	10	1	49	20
Communes	949	63	962	56	60	45
EPCI à fiscalités propres	129	9	177	10	49	42
CCAS et caisses des écoles	104	7	120	7	88	44
Autres structures intercommunales	59	4	64	4	54	43
Départements	161	11	247	14	65	46
Incendie-Secours	48	3	50	3	15	38
Régions	20	1	76	4	59	46
Autres collectivités	31	2	19	1	65	41
Ensemble (hors bénéficiaires de contrats aidés)	1 502	100	1 715	100	60	44
Bénéficiaires de contrats aidés	...	///	42	///	53	38
Ensemble (y compris bénéficiaires de contrats aidés)	...	///	1 757	///	60	44

1. Agents dont les contrats particuliers ne sont pas régis par les règles de droit commun des agents non titulaires. Sur le champ de la FPT, ils comprennent notamment les apprentis et les collaborateurs de cabinet.

Champ : France métropolitaine, effectifs en personnes physiques, hors élus et assistantes maternelles ; y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Source : Insee, enquête Colter de 2006 et SIASP 2011.

2. Salaires annuels nets moyens dans la fonction publique territoriale selon la catégorie socioprofessionnelle

	2006	2011	Évolution annuelle moyenne 2006-2011	Évolution 2010-2011
	(euros courants)		(en % et euros constants)	
Cadres	34 980	38 230	0,2	- 1,8
Professions intermédiaires	23 590	25 900	0,3	- 1,6
Ouvriers, employés	17 190	19 230	0,7	- 1,2
Ensemble (y c. bénéficiaires de contrats aidés)	19 520	21 800	0,6	- 0,8
Ensemble (hors bénéficiaires de contrats aidés)	19 720	21 970	0,6	- 1,1

Champ : France métropolitaine, salaires en équivalent temps plein, hors élus et assistantes maternelles ; y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Note : la source DADS, utilisée pour les données 2006, ne permet pas une déclinaison satisfaisante par catégorie statutaire.

Source : Insee, DADS 2006 et SIASP 2011.

3. Distribution des salaires annuels nets des agents de la fonction publique territoriale par catégorie statutaire en 2011

en euros						
	Ensemble	Titulaires	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Autres salariés ¹
D1	15 340	16 230	25 950	20 540	15 930	13 640
Q1	17 030	17 720	30 040	22 910	17 230	14 820
D5 (médiane)	19 540	20 230	35 590	26 120	19 040	16 430
Q3	23 910	24 550	44 120	29 820	21 660	19 470
D9	30 750	31 220	54 270	33 430	24 700	27 330
D9/D1	2,0	1,9	2,1	1,6	1,6	2,0
Moyenne	21 800	22 470	38 420	26 760	19 870	18 990

1. Non-titulaires, autres catégories et statuts ainsi que bénéficiaires de contrats aidés.

Champ : France métropolitaine, salaires en équivalent temps plein, hors élus et assistantes maternelles ; y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Source : Insee, SIASP 2011.

1.7 Emploi et salaires dans le secteur public hospitalier

En 2011, on compte un peu plus de 900 000 **emplois en équivalent temps plein** (EQTP) dans les **établissements publics de santé**. Le temps partiel, en légère baisse depuis 2006, représente 19 % des postes.

La majorité des emplois correspond à des postes d'employés ou d'ouvriers (49 %) et de professions intermédiaires (41 %). La catégorie des cadres, qui regroupe les cadres de direction et d'administration et les médecins, pharmaciens et psychologues, représente 10 % des emplois. Entre 2006 et 2011, les effectifs en EQTP des professions intermédiaires et des employés ou ouvriers ont progressé de 1,0 % en rythme annuel moyen. Quant aux cadres, il n'est pas possible de calculer une évolution des effectifs ni des salaires entre 2006 et 2011, compte tenu d'une rupture de série due à l'exclusion des internes du champ entre ces deux années.

Les emplois du secteur hospitalier public sont majoritairement occupés par des femmes (77 %). Le taux de féminisation de l'emploi varie cependant selon la catégorie sociale. La part des femmes est la plus faible parmi les cadres médicaux et administratifs mais elle progresse de façon notable en cinq ans (49 % contre 46 %). Elle est la plus élevée parmi les professions intermédiaires soignantes et les agents de service (86 %). La moitié des salariés des établissements publics de santé ont moins de 42 ans.

En 2011, le **salaire net annuel moyen** (rémunérations pour gardes et astreintes comprises) d'un équivalent temps plein du secteur public

hospitalier s'élève à 26 200 euros. Les cadres perçoivent un salaire net annuel moyen de 53 800 euros, les professions intermédiaires 27 000 euros et les employés et ouvriers 19 700 euros.

En 2011, la dispersion des salaires dans l'hôpital public, mesurée par le rapport entre le salaire annuel au-delà duquel se situent les 10 % des salariés les mieux payés et celui en deçà duquel se situent les 10 % des salariés aux plus faibles revenus (rapport interdécile D9/D1), est de 2,2. Les revenus sont les plus dispersés parmi les professions de santé les plus qualifiées : le rapport inter-décile est ainsi de plus de 3 pour les cadres – médicaux ou non – tandis qu'il est inférieur à 2 pour les autres professions. Ces dispersions sont stables d'une année sur l'autre.

Entre 2006 et 2011, le salaire net annuel moyen – hors cadres (médecins, pharmaciens psychologues et cadres administratifs) – a progressé en rythme annuel de 0,5 % en euros courants. Compte tenu de l'inflation, il a baissé en rythme annuel de 1,1 % en euros constants.

Entre 2010 et 2011, le salaire net annuel moyen – hors cadres – a baissé de 0,3 % en euros constants. En revanche, les évolutions sont positives si l'on ne considère que les personnes présentes 24 mois dans le même établissement sur le même poste avec la même quotité de travail. Ainsi le salaire net – hors cadres – des personnes en place toute l'année en 2010 et 2011 a progressé en moyenne annuelle de 1,3 % en euros constants. ■

Définitions

Établissements publics de santé : ce sont les établissements publics (catégorie juridique agrégée des personnes morales soumises au droit administratif) dont l'activité économique principale relève des activités hospitalières (8610Z en 2011, 851A en 2006) ou ayant la catégorie juridique « établissement d'hospitalisation » (7364). Les effectifs EQTP calculés à partir des DADS ne sont pas directement comparables avec les effectifs en EQTP obtenus à partir des statistiques annuelles des établissements de santé (SAE).

Emploi en équivalent temps plein (EQTP) : voir *annexe Glossaire*.

Salaires en équivalent temps plein : voir *annexe Glossaire*.

Emploi et salaires dans le secteur public hospitalier 1.7

1. Emploi en EQTP dans le secteur public hospitalier en 2006 et 2011

		En 2006					En 2011				
		Effectifs	Part des femmes	Âge médian	Part de salariés à temps partiel ⁴		Effectifs	Part des femmes	Âge médian	Part de salariés à temps partiel ⁴	
		(milliers)	(%)	(%)	(années)	(%)	(milliers)	(%)	(%)	(années)	(%)
Ensemble¹	(a+b+c)	868,9	100,0	76,0	42	22,3	909,1	100,0	76,8	42	19,2
Cadres¹	(a)	95,3	11,0	45,5	45	31,8	94,7	10,4	49,0	47	29,1
Médecins, pharmaciens, psychologues ¹		83,6	9,6	44,7	45	33,9	81,9	9,0	48,7	47	31,7
Cadres direction, administration, gestion		11,7	1,3	50,8	49	12,9	12,9	1,4	50,9	46	9,1
Professions intermédiaires	(b)	326,1	37,5	83,1	41	23,0	369,6	40,7	84,6	40	20,2
PI soignantes et sociales ²		309,8	35,7	85,0	40	23,4	325,9	35,9	85,6	40	20,5
PI administratives et techniques		16,3	1,9	47,0	48,5	15,8	43,7	4,8	77,3	46	17,9
Employés et ouvriers	(c)	447,5	51,5	77,3	42	19,4	443,9	48,8	76,4	43	16,1
Agents de service et employés administratifs ³		396,7	45,7	84,0	41,5	20,6	365,6	40,2	85,8	42	17,4
Ouvriers		50,8	5,8	25,4	46	8,4	78,3	8,6	32,2	45	9,9
Non-ventilés		n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	0,9	0,1	48,0	48	16,6
Ensemble (hors cadres)	(b+c+d)	773,6	89,0	79,7	42	20,9	814,3	89,6	80,1	42	17,9

1. En 2011, la catégorie « cadre » ne contient plus les internes, externes et résidents. De ce fait, le niveau de salaire moyen et les effectifs ne sont pas directement comparables à ceux de 2006.

2. Les professions intermédiaires « soignantes » sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux. Les professions intermédiaires « sociales » regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés.

3. Les « agents de service » recouvrent les agents de services hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers.

4. Part de temps partiel parmi l'ensemble des postes.

Champ : France métropolitaine, salariés en EQTP ayant exercé dans un établissement public ayant une activité économique principale hospitalière.

Note : compte tenu de problèmes de qualité des DADS en 2006, les estimations de 2006 ont été obtenues dans cette fiche en faisant la moyenne 2005 et 2007.

Sources : Insee, DADS 2005 et 2007 et SIASP 2011 ; traitements Drees.

2. Salaires nets annuels moyens en EQTP dans le secteur public hospitalier selon la CS

	2006	2011	Évolution annuelle moyenne		Évolution annuelle moyenne des personnes en place ²
	(euros courants)		2006-2011	2010-2011	2010-2011
			en %, en euros constants		
Ensemble	25 521	26 241	n.s.	- 0,6	1,1
Cadres ¹	50 288	53 820	n.s.	- 2,0	0,3
Professions intermédiaires	26 503	26 991	- 1,3	- 0,1	1,9
Employés et ouvriers	19 531	19 724	- 1,4	- 0,3	0,7
Ensemble (hors cadres)	22 470	23 025	- 1,1	- 0,3	1,3

1. En 2011, la catégorie « cadre » ne contient plus les internes, externes et résidents. De ce fait, le niveau de salaire moyen n'est pas directement comparable à celui de 2006.

2. Salariés présents douze mois les 2 années dans le même établissement à quotité de travail identique.

Champ : France métropolitaine, salariés en EQTP ayant exercé dans un établissement public ayant une activité économique principale hospitalière.

Sources : Insee, DADS 2005 et 2007, SIASP 2010 et 2011 ; traitements Drees.

3. Distribution des salaires annuels nets en EQTP dans le secteur public hospitalier selon la CS en 2011

					en euros
	Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés et ouvriers	Ensemble	
D1	24 983	19 594	15 624	16 532	
Q1	35 490	22 229	17 199	18 830	
D5 (médiane)	51 508	26 365	19 290	22 429	
Q3	70 992	31 138	21 867	28 830	
D9	84 584	34 771	24 593	37 124	
D9/D1	3,4	1,8	1,6	2,2	

1. Hors internes, externes et résidents en 2011 et hors rémunérations des hospitalo-universitaires pour la partie enseignement.

Champ : France métropolitaine, salariés en EQTP ayant exercé dans un établissement public ayant une activité économique principale hospitalière.

Sources : Insee, SIASP 2011 ; traitements Drees.

1.8 Non-salariés

Fin 2011, 2,5 millions de personnes exercent à titre principal une activité non salariée, soit 10 % de l'ensemble des personnes en emploi. Les principaux secteurs concernés sont le secteur agricole (17 %), le commerce (16 %), la construction (13 %) et la santé (10 %).

Après un recul continu des effectifs, les années 2000 marquent une reprise de l'emploi pour les **non-salariés**, leur nombre progressant de 13 % sur la période 2003-2011. Si l'agriculture est toujours en déclin (- 17 % sur cette même période), la construction et le secteur tertiaire sont les plus dynamiques (respectivement + 29 % et + 21 %). Depuis la création du régime de l'auto-entrepreneuriat en 2009, l'emploi non salarié progresse plus fortement (+ 7 % sur 2009-2011).

Au 31 décembre 2011, les **auto-entrepreneurs actifs** sont au nombre de 416 000, soit 20 % de plus que fin 2010. Parmi eux, 303 000 exercent cette activité à titre principal et 113 000 occupent par ailleurs un emploi salarié dont ils tirent leurs principales ressources. Les auto-entrepreneurs actifs représentent 18,1 % des indépendants. Cette proportion approche ou dépasse 40 % dans les arts, spectacles et activités récréatives, l'enseignement, les services administratifs et de soutien aux entreprises, l'information et la communication.

Les femmes représentent moins d'un tiers des non-salariés contre la moitié pour les salariés. Elles sont peu présentes dans la construction (5,5 %) et, à l'inverse, elles sont majoritaires dans les professions libérales de santé.

La population non salariée est assez âgée : 39 % des indépendants ont au moins 50 ans contre 25 % des salariés, tandis que la part des moins de 25 ans est inférieure à 2 %.

L'installation à son compte est en effet souvent précédée d'un passage par le salariat et les départs en retraite interviennent en moyenne plus tard chez les indépendants que chez les salariés. En outre, certaines professions très qualifiées ne peuvent être exercées qu'après de longues études, par exemple dans les domaines du droit ou de la santé. De fait, en 2011, 45 % des professionnels libéraux de santé ont au moins 50 ans. À l'inverse, dans la construction, les non-salariés de 50 ans ou plus représentent moins d'un tiers des effectifs.

En 2011, hors agriculture et hors auto-entrepreneurs, les indépendants retirent en moyenne 37 410 euros de leur activité non salariée, et la moitié gagne moins de 21 880 euros. Ces résultats recouvrent de grandes disparités. D'une part, près de 10 % des non-salariés ont un revenu d'activité nul parce qu'ils n'ont pas dégagé de bénéfice ou parce qu'ils se rémunèrent plutôt sous forme de dividendes. D'autre part, 10 % des non-salariés perçoivent un revenu annualisé supérieur à 84 480 euros, contre 38 140 euros pour les salariés.

Parmi les activités les plus rémunératrices, les professions juridiques procurent des revenus moyens supérieurs à 113 000 euros en 2011 (10 % ont perçu plus de 267 000 euros), devant la pharmacie (93 000 euros en moyenne ; 10 % ont perçu plus de 183 000 euros). À l'opposé, le revenu annuel moyen est compris entre 14 000 et 18 000 euros pour les arts, spectacles et activités récréatives ou dans certains services comme la coiffure, l'enseignement, les taxis.

Les auto-entrepreneurs actifs ont quant à eux dégagé en moyenne 5 430 euros annuels de leur activité d'indépendant. ■

Définitions

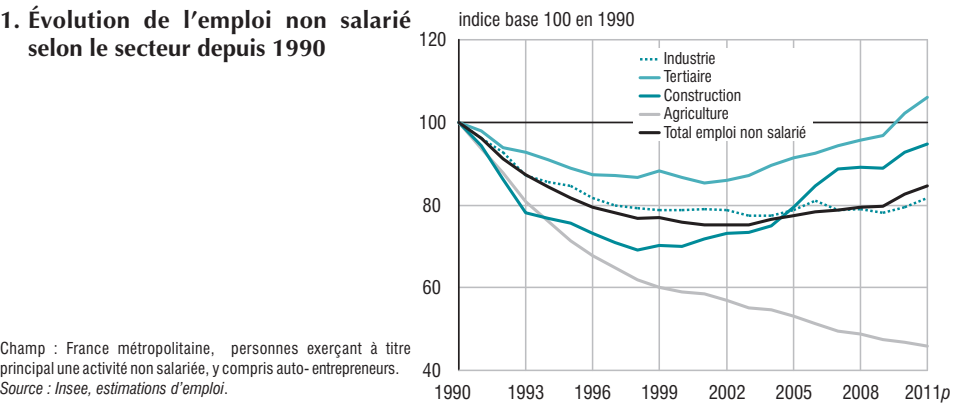
Non-salariés : voir annexe *Glossaire*.

Auto-entrepreneurs actifs : voir annexe *Glossaire*.

Pour en savoir plus

- *Les revenus d'activité des indépendants*, coll. « Insee Références », édition 2009.
- « Revenus d'activité des indépendants en 2011 », *Insee Première* n° 1481, janvier 2014.
- « Auto-entrepreneurs : au bout de trois ans, 90 % dégagent un revenu inférieur au Smic au titre de leur activité non salariée », *Insee Première* n° 1414, septembre 2012.

1. Évolution de l’emploi non salarié selon le secteur depuis 1990



2. Structure de l’emploi non salarié en 2011

	Répartition	Part...			en %
		...de moins de 25 ans	...de 50 ans ou plus	...de femmes	
Agriculture	16,7	1,6	47,9	28,6	
Industrie	6,8	1,4	36,5	25,9	
Construction	12,9	2,3	32,8	5,5	
Commerce	16,0	1,5	41,6	34,6	
Services	47,3	2,2	36,0	39,9	
dont : professions libérales (hors santé)	9,7	1,0	37,6	28,7	
professions libérales de santé	10,1	1,5	44,8	51,8	
Ensemble ¹	100,0	1,9	38,5	31,7	

1. Y compris secteurs non déterminés. Champ : France métropolitaine, personnes exerçant à titre principal une activité non salariée, y compris auto-entrepreneurs.
Source : Insee, enquête Emploi.

3. Revenus d’activité annualisés des indépendants selon le secteur en 2011

	Non-salariés, hors auto-entrepreneurs ¹			Part des auto-entrepreneurs	
	Effectif au 31/12/2011 (milliers)	Revenu moyen (euros courants)	Revenu médian (euros courants)	Revenus nuls (%)	actifs parmi les non-salariés (%)
Industrie (hors artisanat commercial)	74	28 110	19 520	9,4	24,0
Construction	261	27 970	22 710	5,7	16,3
Commerce	373	27 690	16 730	11,2	17,4
dont : commerce pharmaceutique	24	93 430	74 710	1,7	0,0
métiers de bouche	49	27 150	21 450	5,7	1,9
Transports et entreposage	53	21 640	15 780	7,2	3,8
dont : taxi	28	17 060	13 690	3,5	1,3
Hébergement et restauration	148	20 360	13 990	12,7	6,8
Information et communication	35	31 100	19 360	17,1	39,3
Activités financières et d'assurance	26	65 520	46 530	10,7	6,8
Activités immobilières	34	26 840	13 990	24,7	9,2
Activités spécialisées, scientifiques et tech.	206	62 120	33 710	9,9	25,6
dont : professions juridiques	60	113 540	58 590	2,6	1,2
Activités de services administratifs et soutien	39	27 980	16 200	16,3	40,2
Enseignement	45	17 350	11 440	10,0	43,7
Santé humaine et action sociale	344	66 560	48 560	2,3	4,3
dont : professions libérales de santé	322	69 640	51 160	1,8	0,4
Arts, spectacles et activités récréatives	25	14 470	5 610	19,8	45,6
Autres activités de services	104	15 280	12 410	7,7	33,6
dont : coiffure et soins de beauté	66	15 200	13 270	5,5	20,7
Indéterminé	108	25 310	13 170	25,1	0,4
Ensemble, hors auto-entrepreneurs	1 877	37 410	21 880	9,6	0
Auto-entrepreneurs actifs	416	5 430	3 000	1,3	///
Ensemble, y c. auto-entrepreneurs actifs	2 293	31 900	16 770	8,2	18,1

1. Tous les multiactifs (percevant à la fois des revenus d’activité salariaux et non salariaux) sont pris en compte, y compris ceux exerçant à titre principal une activité salariée, ainsi que les non-salariés ayant débuté leur activité dans l’année. Les taxes d’office (au forfait pour cause de retard de déclaration) sont pris en compte dans les effectifs mais ne rentrent pas dans le calcul des revenus.
Champ : France métropolitaine, hors agriculture.
Note : Les revenus correspondent aux montants déclarés aux Urssaf par les indépendants au titre de leur activité non salariée effectuée dans l’année (y compris revenus nuls). Ils sont annualisés.
Source : Insee, base Non-salariés.

1.9 Inégalités salariales : concepts

Les inégalités salariales peuvent être décrites à partir de différents concepts : **salaire en équivalent temps plein** (EQTP), **salaire annualisé**, **revenu salarial**. À volume de travail donné, les inégalités de salaire offertes par les employeurs peuvent s'appréhender à partir de la distribution des salaires annualisés des seuls temps complets ou à partir des salaires en EQTP de l'ensemble des salariés (quelle que soit leur quotité de travail). D'autres facteurs d'inégalités proviennent de la quotité de temps de travail ou de la durée travaillée sur l'année. La distribution des salaires annualisés sur l'ensemble des salariés prend en compte les inégalités liées à la quotité de travail, mais pas celles liées à la durée travaillée sur l'année. La distribution des revenus salariaux intègre en plus les inégalités liées à la durée de l'emploi sur l'année.

En 2011, au sein des salariés à temps complet (86 % du volume de travail soit 13,8 millions d'EQTP), en majorité des salariés à statut stable, l'écart interdécile (le ratio D9/D1) de la distribution des salaires annualisés du secteur privé et des entreprises publiques s'élève à 2,9. Du fait notamment de l'existence du Smic, l'écart est plus élevé dans le haut de la distribution (le ratio D9/D5 est de 2,0) que dans le bas (le ratio D5/D1 est de 1,5).

Les postes à temps partiel représentent quant à eux 14 % du volume de travail (2,3 millions d'EQTP). En moyenne, ces postes sont rémunérés à des salaires horaires plus faibles que ceux des temps complets (– 15 %). Cet écart s'explique à la fois par une moindre part de salariés « très qualifiés » et par des salaires horaires inférieurs à ceux des personnes à temps complet pour une même qualification. Toutefois, l'intégration des salariés à temps partiel modifie peu les fractiles observés sur les salaires annualisés des seuls temps complets, sauf dans le très haut de la distribution,

au-delà du 9^e décile : les principaux **indicateurs d'inégalité** de salaire en EQTP sont très proches de ceux mesurés pour les seuls temps complets.

La prise en compte de la quotité de travail, avec le concept de salaire annualisé, a des conséquences en particulier sur le bas de la distribution. En effet, la valeur du premier décile du salaire annualisé est inférieure de 34 % à celle du salaire en EQTP, et d'encre 11 % pour celle du premier quartile. Dans le haut de la distribution, les différences sont moindres. De ce fait, l'écart interdécile est plus élevé lorsqu'on raisonne en salaire annualisé (4,1) mais cela concerne essentiellement le bas de la distribution : le ratio D5/D1 qui est de 1,5 en EQTP s'établit à 2,1 en salaire annualisé.

Enfin, la prise en compte de la durée annuelle de travail, avec le concept de revenu salarial, amplifie mécaniquement l'ampleur des inégalités, de nouveau particulièrement dans le bas de la distribution. Le D1 du revenu salarial est inférieur de 76 % au D1 de la distribution des salaires annualisés. L'écart est moindre pour les autres fractiles (– 41 % pour le Q1, – 12 % pour la médiane, – 8 % pour le Q3 et – 7 % pour le D9). Le ratio D5/D1 passe ainsi de 2,1 en salaire annualisé à 7,5 en revenu salarial.

Au total, en 2011, l'écart interdécile (D9/D1) passe de 2,9 pour la distribution des salaires annualisés des temps complets à 15,6 pour le revenu salarial. Cette différence se produit pour l'essentiel dans le bas de la distribution et s'explique par la plus grande variabilité de la durée de travail sur l'année que celle du salaire horaire. Ce constat reste identique si l'on s'intéresse à la masse des salaires perçus par les 10 % les mieux payés (1 – S90) et par les 10 % les moins bien payés (S10) : le rapport de ces deux masses varie de 5,2 à 61,6 selon que l'on observe les salaires en EQTP ou les revenus salariaux. ■

Définitions

Revenu salarial : voir annexe *Glossaire*.

Salaire annualisé : voir annexe *Glossaire*.

Salaire en équivalent temps plein (EQTP) : voir annexe *Glossaire*.

Indicateurs d'inégalité : à partir des divers déciles (voir annexe *Glossaire*) d'une distribution, on définit trois ratios, D9/D1, D5/D1 et D9/D5. Le premier s'intéresse à l'ensemble de la distribution, le second se focalise sur la première moitié de la distribution alors que le troisième concerne la deuxième moitié.

1. Distribution des salaires nets et du revenu salarial dans le secteur privé en 2011

en euros

	Salaire annualisé des personnes à temps complet	Salaire en EQTP ¹	Salaire annualisé	Revenu salarial
D1	14 280	14 040	9 330	2 280
Q1	16 840	16 390	14 540	8 580
D5 (médiane)	21 070	20 550	19 260	17 020
Q3	28 450	27 970	26 430	24 430
D9	41 450	40 810	38 140	35 580
C95	54 180	52 290	49 550	46 380
C99	98 400	93 800	89 920	85 220
Moyenne	26 210	25 560	23 220	19 500

1. Équivalent temps plein (voir Définitions).

Champ : France, salariés du secteur privé et des entreprises publiques, hors salariés agricoles, employés des particuliers-employeurs et apprentis-stagiaires.

Lecture : en 2011, 10 % des salariés en EQTP du secteur privé et des entreprises publiques perçoivent un salaire annuel net inférieur à 14 040 euros, 25 % un salaire inférieur à 16 390 euros.

Source : Insee, DADS semi-définitif 2011 (exploitation au 1/12).

2. Indicateurs d'inégalités salariales dans le secteur privé en 2011

	Salaire annualisé des personnes à temps complet	Salaire en EQTP ¹	Salaire annualisé	Revenu salarial
D5/D1	1,5	1,5	2,1	7,5
D9/D5	2,0	2,0	2,0	2,1
D9/D1	2,9	2,9	4,1	15,6
C99/D5	4,7	4,6	4,7	5,0
(1 – S90)/S10	5,5	5,2	9,2	61,6

1. Équivalent temps plein (voir Définitions).

Champ : France, salariés du secteur privé et des entreprises publiques, hors salariés agricoles, employés des particuliers-employeurs et apprentis-stagiaires.

Lecture : en 2011, dans la distribution des salaires en EQTP du secteur marchand non agricole, le ratio qui rapporte le 9^e décile au 1^{er} (D9/D1) est de 2,9 alors que le même ratio de la distribution du revenu salarial s'élève à 15,6. En outre, la masse des salaires en EQTP des 10 % les mieux payés est 5,2 fois plus importante que celle des 10 % les moins payés. Ce ratio s'élève à 61,6 pour les revenus salariaux.

Source : Insee, DADS 2011 semi-définitif (exploitation au 1/12).

1.10 Inégalités salariales : évolutions

L'évolution depuis 1966 du **rapport inter-décile** D9/D1 du salaire annualisé des personnes à temps complet peut s'analyser en distinguant trois périodes. De 1966 jusqu'au milieu des années 1980, les écarts se réduisent : le ratio interdécile passe de 4,2 à 3,1, dans une période où le salaire moyen des temps complets s'accroît régulièrement. Puis il augmente faiblement jusqu'au début des années 1990 (3,3 en 1991), avant de rebaisser légèrement jusqu'en 2006. Depuis, il est relativement stable autour de 3. Depuis plus de 40 ans, le rapport du 9^e décile (D9) à la médiane (D5) est stable : il fluctue autour de 2. La baisse des inégalités sur longue période résulte donc pour l'essentiel d'un resserrement de la hiérarchie des salaires dans le bas de la distribution des salaires, c'est-à-dire de la croissance plus forte du 1^{er} décile (D1). Ce sont essentiellement les hausses du Smic survenues sur la période qui expliquent cette situation. De 1966 à 2011, le différentiel annuel moyen de croissance entre la médiane des salaires des temps complets et le Smic net est de 1,4 point en faveur du Smic. Cet écart annuel est de 0,4 pour les cinq dernières années.

Pour le **revenu salarial** également, le ratio D9/D5 est stable. En revanche, le ratio D5/D1 de ces deux indicateurs évolue différemment. Il baisse régulièrement pour les temps complets depuis le milieu des années 1960 du fait de la hausse du Smic. Mais cette baisse est contrebalancée par deux facteurs lorsque l'on s'intéresse au revenu salarial. D'une part, le nombre moyen de jours travaillés dans l'année s'est réduit, de 298 jours à la fin des années 1970 à 289 au milieu des années 1990. D'autre part, le temps partiel s'est développé tout au long de la période, de 7,8 % du volume de travail en 1975 à 14,3 % en 2011. En définitive, le ratio (D5/D1) du revenu salarial a augmenté du

début des années 1970 au milieu des années 1990. Depuis cette date, ce ratio tend à diminuer, les écarts se réduisant dans le bas de la distribution.

Si le rapport interdécile D9/D5 est stable sur les dernières années, la part des très hauts salaires, définis ici par convention comme les 1 % des salariés à temps complet les mieux rémunérés, s'accroît de 1998 à 2008, passant de 5,5 % à 6,9 % de la masse salariale totale. Avec la crise, cette part s'est réduite à 6,4 % en 2009 et a réaugmenté légèrement depuis, à 6,5 % en 2011. La part de la masse salariale des 10 % de salariés à temps complet les mieux payés a augmenté de 0,8 point entre 1995 et 2008, pour atteindre 26,3 % en 2008. Après avoir perdu 0,6 point en 2009, cette part oscille depuis (+ 0,3 point en 2010, puis - 0,2 point en 2011). Elle s'établit à 25,8 % en 2011. Celle des 10 % les moins bien payés augmente de 0,2 point entre 1995 et 2007 et se stabilise autour de 4,8 %.

Les écarts de salaires entre hommes et femmes diffèrent selon le critère retenu. Si l'on s'en tient à un salaire offert pour un volume donné de travail – salaire annualisé d'un temps complet ou **salaire en EQTP** – une femme perçoit en moyenne 18 % ou 19 % de moins qu'un homme en 2011. Cet écart, qui s'explique en partie par des différences de structure des qualifications, s'est fortement réduit sur la période 1951-1994, passant de 35 % à 20 %. Depuis, il n'évolue que faiblement. Les écarts sont plus importants si l'on intègre le volume annuel de travail et notamment l'impact du temps partiel qui est essentiellement féminin : en 2011, il s'élève à 26 % en termes de **salaire annualisé** et à 28 % en termes de revenu salarial. Quel que soit l'indicateur, l'écart s'est légèrement réduit au cours des cinq dernières années. ■

Définitions

Rapport interdécile : à partir des divers déciles (voir *annexe Glossaire*) d'une distribution, trois ratios sont définis : D9/D1, D5/D1 et D9/D5. Le premier s'intéresse à l'ensemble de la distribution, le second se focalise sur la première moitié de la distribution alors que le troisième concerne la seconde moitié.

Revenu salarial : voir *annexe Glossaire*.

Salaire en équivalent temps plein (EQTP) : voir *annexe Glossaire*.

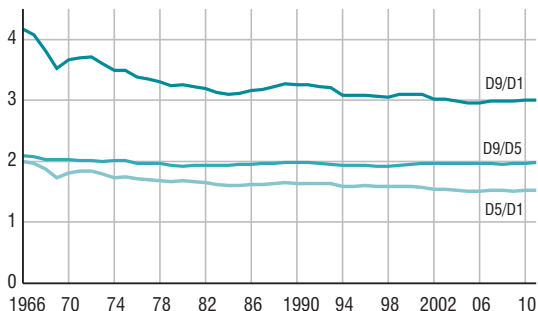
Salaire annualisé : voir *annexe Glossaire*.

Inégalités salariales : évolutions 1.10

1. Distribution des salaires nets de prélèvements d'un temps complet

Champ : France (à partir de 2000, France métropolitaine jusqu'en 1999), salariés à temps complet du secteur privé et des entreprises publiques, hors salariés agricoles, salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, DADS de 1966 à 2011, estimations pour les années 1981, 1983 et 1990.

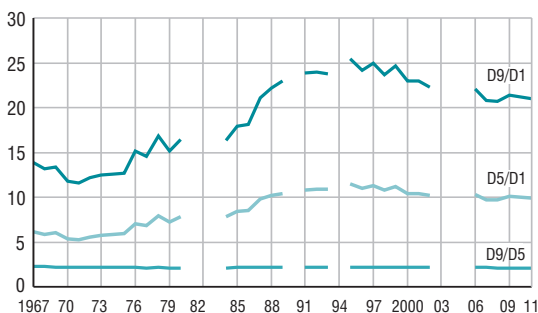


2. Distribution du revenu salarial

Champ : France métropolitaine, salariés du secteur privé et des entreprises publiques.

Note : le revenu salarial est ici calculé comme la somme des salaires des seuls postes dans le secteur privé et les entreprises publiques. Les données de 1981, 1983 et 1990 n'ont pas été produites. Celles de 1994 n'ont pas été intégrées dans ce graphique du fait d'une rupture de série. Du fait de la fragilité des données sur le bas de la distribution (D1) de 2003 à 2005, les données relatives ne sont pas intégrées sur ce graphique.

Source : Insee, DADS de 1967 à 2011, sauf en 1981, 1983 et 1990.



3. Variation des différents indicateurs d'inégalité de 2006 à 2011

1. Équivalent temps plein.

Champ : France métropolitaine, salariés du secteur privé et des entreprises publiques, hors salariés agricoles, salariés des particuliers-employeurs.

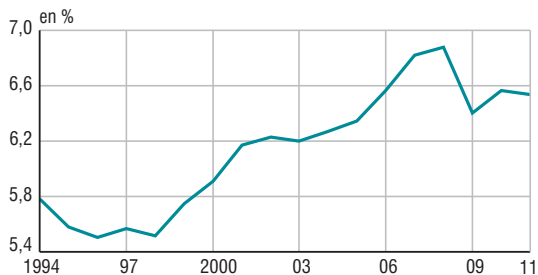
Source : Insee, DADS 2006 définitif et 2011 semi-définitif (exploitation au 1/12).

	en points			
	Salaires annualisés des temps complets	Salaires en EQTP ¹	Salaires annualisés	Revenu salarial
D5/D1	0,01	0,01	0,05	-0,80
D9/D5	-0,01	-0,01	-0,02	-0,04
D9/D1	0,00	0,01	0,06	-2,05
C99/D5	-0,05	-0,08	-0,07	-0,13

4. Part dans la masse salariale brute totale des salaires des 1 % les mieux rémunérés

Champ : France métropolitaine, salariés à temps complet du secteur privé et des entreprises publiques, hors salariés agricoles, salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, DADS.



5. Écarts salariaux selon le sexe et l'âge

Salaires moyen	Salaires annualisés des temps complets		Salaires en EQTP ¹		Salaires annualisés		Revenu salarial	
	2006	2011	2006	2011	2006	2011	2006	2011
Femmes (euros)	20 210	23 030	19 640	22 370	17 020	19 360	13 520	15 980
Hommes (euros)	24 950	28 070	24 780	27 830	23 460	26 170	19 960	22 240
Écart Femmes/ Hommes (%)	-19,0	-18,0	-21,0	-19,6	-27,0	-26,0	-32,0	-28,0
Moins de 25 ans (euros)	15 190	17 000	15 120	16 920	13 390	14 790	6 480	7 170
Plus de 50 ans (euros)	28 530	31 400	27 560	30 260	24 740	26 990	22 540	24 550
Écart - 25 ans/ + 50 ans (%)	-46,8	-45,9	-45,1	-44,1	-45,9	-45,2	-71,3	-70,8

1. Équivalent temps plein.

Champ : France métropolitaine, salariés du secteur privé et des entreprises publiques, hors salariés agricoles, salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, DADS 2006 définitif et 2011 semi-définitif (exploitation au 1/12).

1.11 Emploi et salaires selon le sexe

En 2011, 66 % des femmes et 75 % des hommes âgés de 15 à 64 ans sont **actifs au sens du BIT**. L'écart entre les deux sexes s'est considérablement réduit entre 1975 et 2011, passant de 31 points à 9, sous l'effet conjugué d'une hausse de l'activité féminine et d'une diminution de l'activité masculine.

Chez les moins de 25 ans, l'allongement de la durée des études a entraîné une baisse d'activité de même ampleur pour les deux sexes jusque vers la fin des années 1990. Depuis, leur **taux d'activité** suit globalement une tendance légèrement croissante, même s'il marque le pas en 2010 et 2011. Entre 25 et 49 ans, le taux d'activité des hommes est resté relativement stable, tandis que celui des femmes a augmenté continûment. Entre 50 et 64 ans, le taux d'activité des femmes a crû de manière importante, atteignant 55 % en 2011. Celui des hommes a fortement baissé dans les années 1980, en raison du développement des préretraites et de l'instauration de la retraite à 60 ans en 1983. Il a ensuite crû continûment à partir du milieu des années 1990. La baisse apparente des taux d'activité des hommes entre 2003 et 2008 s'explique par l'effet du *baby-boom* qui a conduit à un accroissement du poids relatif des 60-64 ans : si on neutralise cet effet démographique, le taux d'activité des hommes est en fait croissant (taux d'activité sous-jacent, voir *fiche 1.12*).

30 % des femmes en emploi de 15 à 64 ans travaillent à temps partiel en 2011, contre 7 % des hommes. La fréquence plus élevée du temps partiel chez les femmes, qui s'observe également en l'absence d'enfants, est aussi liée aux types d'emplois qu'elles occupent : le recours au temps partiel par les

entreprises est fréquent dans les métiers peu qualifiés du secteur tertiaire, exercés surtout par les femmes ; il s'agit alors souvent d'un **temps partiel subi**.

Les différences de salaires entre hommes et femmes restent importantes, même en raisonnant en équivalent temps plein (EQTP). Ainsi, en 2011, le salaire net moyen en EQTP des femmes atteint 81 % de celui des hommes dans le secteur privé (79 % si l'on intègre les emplois salariés des particuliers-employeurs) et 86 % dans le secteur public. Cette situation est due pour partie à la structure des emplois, les femmes étant notamment moins nombreuses à être cadres du secteur privé.

Au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle, les écarts demeurent. Il est marqué chez les cadres, pour lesquels le salaire des femmes est inférieur de 22 % à celui des hommes dans le secteur privé et de 16 % dans le secteur public. Ces écarts reflètent en partie les différences sectorielles ou de choix de spécialité de formation : à niveau d'études équivalent, les hommes s'orientent plus souvent dans des filières de formation scientifiques et techniques, tandis que les femmes sont plus nombreuses dans les filières littéraires et de la santé. Les écarts s'expliquent aussi par des différences dans le déroulement des carrières : les femmes sont plus nombreuses que les hommes à avoir connu des interruptions de carrière ou à avoir réduit leur activité pour concilier travail et vie familiale. Les écarts entre hommes et femmes sont ainsi plus importants pour les cadres que pour les autres catégories socio-professionnelles. Ils sont faibles en début de vie active mais s'accroissent au fil du déroulement des carrières. ■

Définitions

Population active au sens du BIT, taux d'activité : voir *annexe Glossaire*.

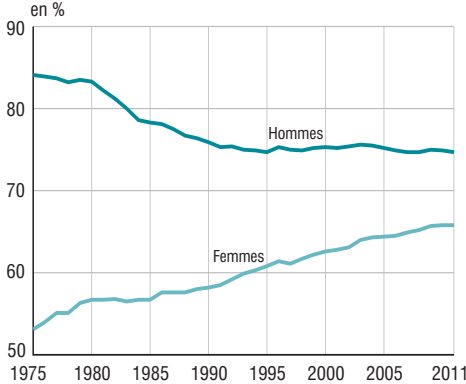
Temps partiel subi : situation d'une personne ayant un emploi à temps partiel et souhaitant travailler plus d'heures sur une semaine donnée.

Pour en savoir plus

- « Le revenu salarial des femmes reste inférieur à celui des hommes », *Insee Première* n° 1436, mars 2013.
- « Les disparités sur le marché du travail entre les femmes et les hommes : une analyse sur longue période », *Dares Analyses* n° 015, mars 2012.

Emploi et salaires selon le sexe 1.11

1. Taux d'activité selon le sexe

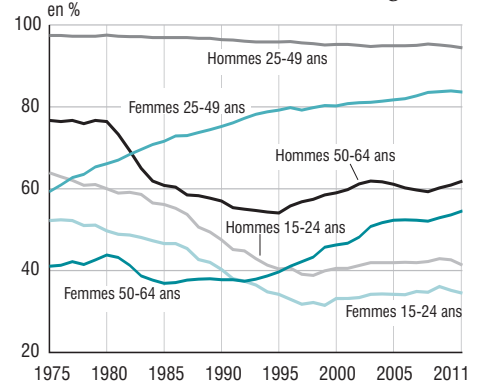


Champ : France métropolitaine, ensemble des personnes de 15 à 64 ans.
Lecture : en 2011, 65,8 % des femmes de 15 à 64 ans sont en emploi ou au chômage au sens du BIT.

Note : les données sur les taux d'activité sont rétropolées suite à la rénovation du questionnaire en 2013.

Source : Insee, enquêtes Emploi (séries longues rétropolées).

2. Taux d'activité selon le sexe et l'âge



Champ : France métropolitaine, ensemble des personnes de 15 à 64 ans.
Lecture : en 2011, 41,3 % des hommes de 15 à 24 ans sont en emploi ou au chômage au sens du BIT.

Note : les données sur les taux d'activité sont rétropolées suite à la rénovation du questionnaire en 2013.

Source : Insee, enquêtes Emploi (séries longues rétropolées).

3. Taux d'activité et recours au temps partiel selon l'âge en 2011

	Taux d'activité			Temps partiel parmi les personnes ayant un emploi		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
15-24 ans	34,5	41,3	37,9	32,8	14,0	22,4
25-49 ans	83,6	94,4	88,9	28,8	4,8	16,2
50-64 ans	54,6	61,9	58,1	31,9	8,3	19,7
Ensemble	65,8	74,7	70,2	29,9	6,5	17,6

Champ : France métropolitaine, ensemble des personnes de 15 à 64 ans.

Note : les données sur les taux d'activité sont rétropolées suite à la rénovation du questionnaire en 2013.

Source : Insee, enquête Emploi.

4. Structure des effectifs et des salaires nets moyens en 2011

	Femmes		Hommes		Ensemble		Rapport des salaires F/H (en %)
	Effectifs (%)	Salaires (euros)	Effectifs (%)	Salaires (euros)	Effectifs (%)	Salaires (euros)	
Secteur privé							
Cadres ¹	10,2	40 340	17,0	51 620	13,7	47 850	78,2
Professions intermédiaires	17,2	24 140	21,1	27 710	19,2	26 190	87,1
Employés et ouvriers	43,9	17 910	44,8	20 070	44,3	19 150	89,3
Ensemble	71,3	22 390	82,9	27 750	77,2	25 560	80,7
Secteur public							
Cadres ²	4,7	35 090	4,5	41 680	4,6	38 240	84,2
Professions intermédiaires	10,7	25 920	4,7	28 040	7,6	26 490	92,4
Employés et ouvriers	13,3	19 120	7,9	21 720	10,6	20 170	88,0
Ensemble	28,7	24 310	17,1	28 310	22,8	25 830	85,9

1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.

2. Pour le secteur hospitalier public, les données sont hors internes, externes et résidents.

Champ : France ; ensemble des salariés hors salariés agricoles, salariés des particuliers-employeurs et apprentis-stagiaires pour les salaires ; ensemble des salariés hors salariés des particuliers-employeurs pour les effectifs.

Note : les salaires moyens sont calculés en EQTP à partir des salaires et des effectifs issus des DADS et de SIASP. En revanche, les effectifs en pourcentage sont issus de l'enquête Emploi, et n'ont pas été rétropolés.

Source : Insee, DADS semi-définitif (exploitation au 1/12), SIASP et enquête Emploi.

1.12 Emploi et salaires selon l'âge

En 2011, 64 % des personnes entre 15 et 64 ans vivant en France métropolitaine occupent un emploi. C'est entre 25 et 54 ans que le **taux d'emploi** est le plus élevé. À l'inverse, la plupart des jeunes de 15 à 24 ans poursuivant des études, seuls trois sur dix sont en emploi. Les jeunes femmes entrent plus tard sur le marché du travail que les jeunes hommes : elle font plus souvent des études longues et elles sont par ailleurs moins concernées par l'apprentissage.

Le taux d'emploi des 55-64 ans est de 42 % en 2011. Cette proportion a augmenté de cinq points entre 2003 et 2011. L'évolution de ce taux d'activité dépend du poids respectif des 55-59 ans et de celui des 60-64 ans. En effet, les seconds sont de plus en plus nombreux à partir de 2006, avec les générations du *baby-boom* nées après 1946, et ils sont structurellement moins actifs que la tranche d'âge des 55-59 ans. Cela tire mécaniquement à la baisse le taux d'emploi de l'ensemble de la classe d'âge sur la période 2006-2010. Une fois corrigé cet effet, le **taux d'emploi sous-jacent** de la tranche d'âge des 55-64 ans a progressé de neuf points depuis 2003, sous l'effet des réformes des retraites et de l'extinction progressive des dispositifs de cessation anticipée d'activité à financements publics.

Parmi les personnes ayant un emploi, 9 % ont moins de 25 ans et 26 % ont plus de 50 ans. Les moins de 25 ans sont relativement plus nombreux parmi les employés et les ouvriers. En effet, ce sont les jeunes les moins diplômés qui entrent les premiers sur le marché du travail, les plus diplômés étant encore en études. Les 25-39 ans, plus diplômés que leurs aînés, sont surreprésentés

parmi les professions intermédiaires et les cadres et les personnes de plus de 40 ans parmi les artisans, commerçants, cadres et agriculteurs. Cette structure par âge résulte, d'une part, de l'évolution professionnelle de personnes qui, plus jeunes, relevaient d'autres catégories (ouvriers se mettant à leur compte, professions intermédiaires accédant au statut de cadre par promotion interne, par exemple) et, d'autre part, d'âges de sortie d'activité ou de retraite plus tardifs pour ces catégories (cadres et indépendants).

Le salaire moyen croît avec l'âge, sous le triple effet de l'augmentation des qualifications dans la structure des emplois, de l'ancienneté qui est généralement prise en compte dans les grilles salariales et, au plan individuel, de l'expérience professionnelle qui permet aux salariés de négocier un salaire plus élevé. C'est parmi les cadres et les professions intermédiaires que les écarts de salaires entre les plus jeunes et les plus âgés sont les plus élevés (respectivement 2,2 et 1,6), alors qu'ils sont nettement plus faibles pour les employés et les ouvriers (1,3).

Au sein d'une même classe d'âge, les disparités de salaires en EQTP, mesurées par le **rapport interdécile** (D9/D1), s'accroissent avec l'âge. Ainsi, le rapport interdécile est deux fois plus élevé pour les salariés de plus de 55 ans (3,4) que pour les moins de 25 ans (1,7). Cet écart est dû à la forte progression des salaires les plus élevés. En effet, alors que le 1^{er} décile des diverses classes d'âge varie dans un rapport de l'ordre de 1,2 pour les deux tranches d'âges extrêmes, le 9^e décile des plus âgés (55 ans ou plus) est 2,4 fois plus élevé que celui des plus jeunes (moins de 25 ans). ■

Définitions

Taux d'emploi d'une classe d'âge : rapport entre le nombre d'individus de la classe d'âge ayant un emploi et le nombre total d'individus dans la classe d'âge, quel que soit leur statut d'activité.

Taux d'emploi sous-jacent d'une classe d'âge : indicateur qui permet de neutraliser les poids démographiques inégaux des tranches d'âge inclus dans le taux d'emploi. Il est égal à la moyenne non pondérée des taux d'emploi par âge.

Décile, rapport interdécile : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Rechercher et retrouver un emploi après 55 ans », in *Emploi et salaires*, coll. « Insee Références », édition 2013.
- « Une diminution des disparités salariales en France entre 1967 et 2009 », in *Emploi et salaires*, coll. « Insee Références », édition 2013.
- « Emploi et chômage des 55-64 ans en 2011 », *Dares Analyses* n° 049, juillet 2012.
- « Emploi et chômage des 15-29 ans en 2012 », *Dares Analyses* n° 073, novembre 2013.

Emploi et salaires selon l'âge 1.12

1. Emploi selon l'âge en 2011

en %

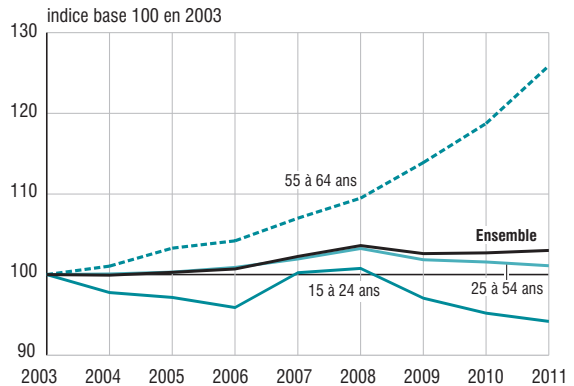
	Répartition des effectifs en emploi	Taux d'emploi			Proportion de temps partiels
		Ensemble	Hommes	Femmes	
15-24 ans	8,6	29,5	32,5	26,6	22,4
25-39 ans	36,8	79,7	85,9	73,7	15,5
40-49 ans	28,5	84,2	88,6	80,0	17,1
50-54 ans	13,1	80,3	85,4	75,5	17,3
55-59 ans	10,1	64,0	67,5	60,7	19,5
60-64 ans	2,9	18,9	20,4	17,4	31,3
Ensemble	100,0	63,8	68,1	59,7	17,6

Champ : France métropolitaine, ensemble des personnes de 15 à 64 ans.

Lecture : en 2011, 29,5 % des personnes de 15 à 24 ans occupent un emploi.

Source : Insee, enquête Emploi.

2. Évolution du taux d'emploi sous-jacent entre 2003 et 2011



Champ : France métropolitaine, ensemble des personnes de 15 à 64 ans.

Lecture : entre 2003 et 2011, c'est parmi les 55-64 ans que le taux d'emploi sous-jacent a le plus progressé.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

3. Répartition selon la catégorie socioprofessionnelle en 2011

en %

	Agriculteurs exploitants	Artisans, commerçants	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
15-24 ans	1,7	2,1	2,4	6,8	11,6	14,1	8,6
25-39 ans	19,5	27,9	40,5	41,9	34,8	35,0	36,8
40-49 ans	34,2	35,6	29,1	27,5	27,6	27,8	28,5
50-54 ans	19,7	16,1	12,4	12,5	13,1	12,8	13,1
55-64 ans	24,9	18,3	15,6	11,3	12,9	10,3	13,0
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Répartition	2,0	6,5	17,6	24,4	28,4	21,1	100,0

Champ : France métropolitaine, ensemble des personnes de 15 à 64 ans.

Lecture : en 2011, parmi les agriculteurs exploitants, 1,7 % ont entre 15 et 24 ans et 24,9 % ont entre 55 et 64 ans.

Source : Insee, enquête Emploi.

4. Salaires nets annuels moyens en équivalent temps plein en 2011

en euros

	Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés et ouvriers	Ensemble
Moins de 25 ans	24 950	19 230	16 030	16 900
25-39 ans	36 850	23 750	18 840	23 270
40-49 ans	48 530	27 680	20 130	27 360
50-54 ans	52 130	29 340	20 680	28 780
55 ans ou plus	55 510	30 560	21 200	31 580
Ensemble	45 340	26 290	19 340	25 620

1. Y compris les chefs d'entreprises salariés, non compris les internes, externes et résidents de la fonction publique hospitalière.

Champ : France, ensemble des salariés hors salariés agricoles et apprentis-stagiaires.

Source : Insee, DADS 2011 semi-définitif (exploitation au 1/12) et SIASP.

5. Distribution des salaires annuels nets en équivalent temps plein en 2011

en euros

	Moins de 25 ans	De 25 à 39 ans	De 40 à 49 ans	De 50 à 54 ans	55 ans ou plus	Ensemble
D1	12 360	14 300	15 070	15 340	15 370	14 410
Q1	13 980	16 650	17 830	18 360	18 770	16 940
D5(médiane)	15 810	20 320	22 500	23 790	24 910	21 270
Q3	18 140	25 860	30 530	32 070	35 260	28 560
D9	21 160	34 650	43 300	45 380	51 760	40 190
D9/D1	1,7	2,4	2,9	3,0	3,4	2,8
Q3/Q1	1,3	1,6	1,7	1,7	1,9	1,7

Champ : France, ensemble des salariés hors salariés agricoles et apprentis-stagiaires.

Lecture : en 2011, 10 % des salariés de moins de 25 ans en EQTP perçoivent un salaire annuel net inférieur à 12 360 euros, 25 % un salaire inférieur à 13 980 euros.

Source : Insee, DADS 2011 semi-définitif (exploitation au 1/12) et SIASP.

Fiches thématiques

Salariés du privé
selon le secteur d'activité
ou le type d'employeur

2.1 Emploi et salaires dans l'industrie

L'industrie connaît depuis plusieurs décennies une baisse continue de ses **effectifs**. Entre 2006 et 2011, le nombre de salariés dans l'industrie a fortement baissé (- 2,3 % par an en moyenne). La chute de l'activité en 2008 et 2009 a augmenté le rythme des destructions d'emploi : de - 1,6 % en moyenne lors des trois années précédentes, il est passé à - 4,0 % en 2009, - 3,5 % en 2010, avant une relative stabilisation en 2011 (- 0,6 %). En 2011, hors intérim, l'industrie emploie 3,3 millions de salariés, soit 397 000 de moins qu'en 2006. En intégrant les intérimaires employés dans l'industrie, la baisse des effectifs est légèrement plus marquée : - 419 000 en cinq ans. Outre les effets de la conjoncture, cette diminution résulte aussi de la poursuite de l'externalisation de certaines fonctions au profit du secteur tertiaire.

L'emploi salarié dans l'industrie est principalement masculin, souvent ouvrier et plutôt âgé ; la part du temps partiel y est également très faible. En 2011, 46 % des salariés de l'industrie sont des ouvriers et 28 % sont des professions intermédiaires. La proportion de cadres (18 %) est inférieure d'un point à celle de l'ensemble des secteurs marchands non agricoles (SMNA), tandis que les employés y sont trois fois moins nombreux (8 % contre 24 %). La structure socioprofessionnelle a évolué dans le sens d'une progression des emplois qualifiés au cours des cinq dernières années : la part des cadres et des professions intermédiaires s'accroît (+ 5 points pour l'ensemble) au détriment de celle des employés (- 1 point) et surtout des ouvriers (- 4 points). Les femmes sont très présentes parmi les employés (83 %) mais ne représentent que 23 % des ouvriers. Enfin, les salariés de l'industrie sont relativement âgés : les jeunes y sont sous-représentés par rapport à

la moyenne du SMNA (7 % ont moins de 25 ans dans l'industrie, contre 11 % dans le SMNA) tandis que les 50 ans ou plus y sont plus nombreux (27 % contre 22 %).

En 2011, le **salair net** annuel moyen d'un **équivalent temps plein** (EQTP) dans l'industrie s'élève à 27 450 euros. Le caractère plus masculin et plus âgé de l'emploi industriel explique l'écart avec l'ensemble du secteur privé qui concerne chaque catégorie socioprofessionnelle : il va de + 9 % pour les professions intermédiaires à + 5 % pour les cadres.

Le salaire net moyen réel (en euros constants) en EQTP est en hausse sur l'année 2011 de + 1,0 %, comme l'année précédente. Entre 2006 et 2011, les salaires réels dans l'industrie ont en moyenne évolué de + 1,2 % par an, soit une croissance supérieure à celle de l'ensemble du secteur privé (+ 0,8 %). Ce mouvement s'explique pour partie par la destruction d'emplois peu qualifiés, contribuant à soutenir le salaire moyen de l'ensemble des personnes en emploi du secteur. Cependant, cette évolution globale masque d'importantes différences entre sous-secteurs. Les salaires réels ont été les plus dynamiques entre 2006 et 2011 dans la fabrication de matériel de transport (+ 1,4 % par an en moyenne) tandis que la hausse a été moins prononcée dans la fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac (+ 0,8 %).

La dispersion des salaires, mesurée par le **rapport interdécile** est de 2,9 dans l'industrie. Elle est comparable pour les ouvriers, les professions intermédiaires et les employés (autour de 2 pour chaque catégorie), mais plus élevée pour les cadres (2,7). Le salaire médian des cadres est plus de deux fois supérieur à celui des employés et des ouvriers. ■

Définitions

Effectifs : les effectifs ici sont ceux des estimations d'emploi (voir annexe Glossaire).

Salair net : voir annexe Glossaire.

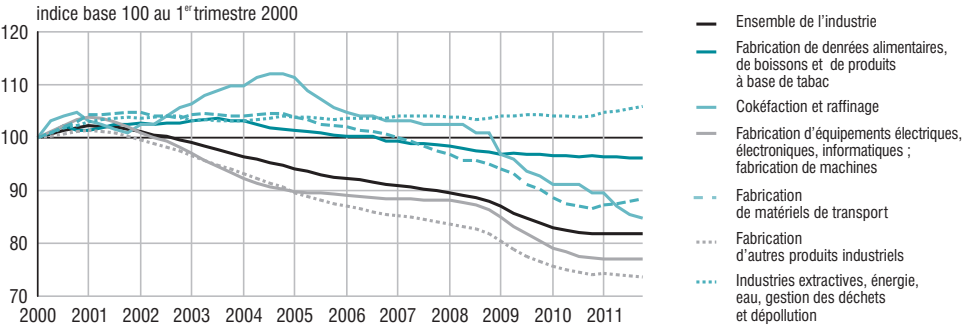
Salair en équivalent temps plein (EQTP) : voir annexe Glossaire.

Rapport interdécile, décile, médiane : voir annexe Glossaire.

Pour en savoir plus

- *Les entreprises en France*, coll. « Insee Références », édition 2013.

1. Évolution trimestrielle des effectifs salariés de l'industrie par sous-secteurs



Champ : France métropolitaine.

Source : Insee, estimations d'emploi.

2. Emploi salarié selon la catégorie socioprofessionnelle en 2011

en %

	2011					Répartition des salariés en 2006
	Répartition	Part de salariés à temps complet	Part de femmes	Part des moins de 25 ans	Part des 50 ans ou plus	
Cadres	17,9	95,5	27,6	1,9	28,2	15,8
Professions intermédiaires	28,2	94,0	24,5	5,8	25,3	25,6
Employés	8,1	77,4	83,1	12,3	26,3	8,7
Ouvriers	45,7	95,3	22,6	8,8	26,8	49,9
Ensemble	100,0	93,5	28,9	7,0	26,6	100,0

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

3. Distribution des salaires nets annuels en EQTP selon la catégorie socioprofessionnelle en 2011

en euros

	Ensemble	Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	15 290	28 900	19 370	13 380	14 650
Q1	18 110	35 560	22 810	15 400	16 710
D5 (médiane)	22 770	43 910	27 180	18 960	19 620
Q3	30 850	56 970	32 710	23 360	23 420
D9	43 790	76 870	39 210	28 540	27 920
D9/D1	2,9	2,7	2,0	2,1	1,9
Moyenne	27 450	50 600	28 670	20 310	20 780

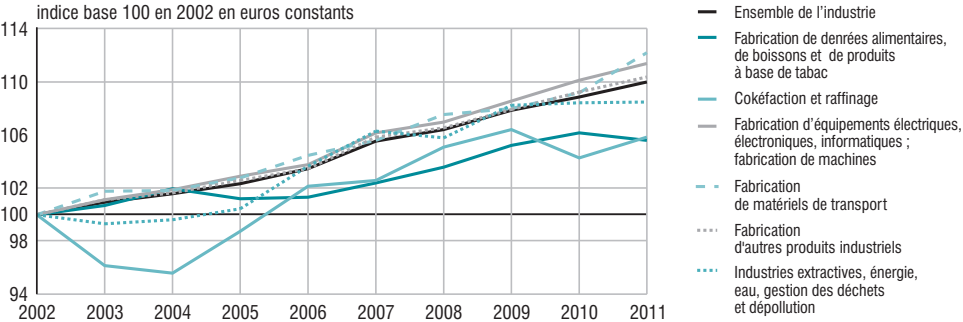
1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Champ : France, salariés en EQTP du secteur privé et des entreprises publiques. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les bénéficiaires de contrats aidés et les salariés des particuliers-employeurs.

Lecture : en 2011, 10 % des salariés en EQTP de l'industrie perçoivent un salaire annuel net inférieur à 15 290 euros, 25 % un salaire inférieur à 18 110 euros.

Source : Insee, DADS 2011 semi-définitif (exploitation au 1/12).

4. Évolution du salaire net moyen d'un équivalent temps plein



Champ : France métropolitaine, salariés en EQTP du secteur privé et des entreprises publiques. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les bénéficiaires de contrats aidés et les salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, DADS 2002 à 2010 définitif (exploitation au 1/12), DADS 2011 semi-définitif (exploitation au 1/12).

2.2 Emploi et salaires dans la construction

Après avoir été très dynamique en 2006 et 2007 (+ 4,3 % en moyenne annuelle), le rythme des créations d'emploi dans la construction a été divisé par deux en 2008 (+ 2,3 %), en lien avec le retournement à la baisse de l'activité. En 2009, l'emploi a reculé (- 1,9 %), tout comme en 2010 (- 1,7 %), et en 2011 (- 0,8 %). Au total, durant la période 2006-2011, le secteur a toutefois créé 30 000 emplois (19 000 si l'on intègre les intérimaires employés dans la construction), soit une hausse moyenne de 0,3 % par an. Les **effectifs** dans la **construction de bâtiments** (représentant 11 % de l'emploi du secteur) ont augmenté beaucoup plus vite que ceux des deux autres sous-secteurs : + 2,5 % en moyenne par an contre + 1,2 % dans le génie civil (secteur où les grandes entreprises sont très présentes et qui emploie 11 % des effectifs) et + 0,9 % dans les **travaux de construction spécialisés** (secteur où domine l'artisanat et qui pèse pour 78 % des effectifs).

En 2011, les deux tiers des postes dans la construction sont occupés par des ouvriers alors que ces derniers ne représentent qu'un tiers de l'ensemble des salariés du secteur marchand non agricole (SMNA). La part des plus qualifiés, cadres et professions intermédiaires, est cependant en hausse (+ 4 points depuis 2006).

Ce secteur est plutôt jeune et masculin : en 2011, 15 % des salariés de la construction ont moins de 25 ans contre 11 % dans l'ensemble du SMNA. Cette caractéristique résulte de recrutements de personnels moins qualifiés et de la difficulté du secteur à conserver les salariés plus âgés, du fait notamment des conditions de travail. En lien avec la prépondérance de l'emploi ouvrier, les femmes ne représentent que 12 % des salariés. La proportion de salariés à temps

partiel est particulièrement faible (5 % contre 14 % dans le SMNA).

Dans la construction, le **salaire net** annuel d'un **équivalent temps plein** (EQTP) s'élève en moyenne à 23 580 euros en 2011. La structure de l'emploi du secteur (moindre proportion de cadres, prépondérance des ouvriers, plus de jeunes, moins rémunérés) explique ce bas niveau de salaire. Les professions intermédiaires, employés et ouvriers du secteur de la construction perçoivent un salaire annuel net moyen en EQTP supérieur à celui des mêmes catégories du secteur privé. En revanche, le salaire des cadres est en moyenne inférieur de 4 % à celui de l'ensemble des cadres du secteur privé.

Les salaires moyens dans la construction de bâtiments (28 250 euros en 2011) et le génie civil (26 610 euros) sont supérieurs au salaire moyen dans les travaux de construction spécialisés (22 340 euros). Cette différence s'explique par l'importance de l'artisanat dans ce dernier sous-secteur et par la plus forte proportion de cadres et de professions intermédiaires dans les deux autres sous-secteurs.

Le salaire net moyen réel en EQTP a diminué de 0,1 % en 2011. Au total, entre 2006 et 2011, les salaires réels ont été légèrement plus dynamiques que dans l'ensemble du secteur privé (+ 1,1 % contre + 0,8 %), grâce notamment à la montée en qualification des emplois. L'augmentation des salaires a été moins dynamique dans les travaux de construction spécialisés que dans les autres sous-secteurs.

La dispersion des salaires, mesurée ici par le rapport entre le 9^e et le 1^{er} décile, est plus faible que dans d'autres secteurs (2,4 contre 2,9 pour l'ensemble du privé), du fait de la prépondérance des ouvriers. ■

Définitions

Effectifs : les effectifs ici sont ceux des estimations d'emploi (voir *annexe Glossaire*).

Construction de bâtiments : voir *annexe Glossaire*.

Travaux de construction spécialisés : voir *annexe Glossaire*.

Salaire net : voir *annexe Glossaire*.

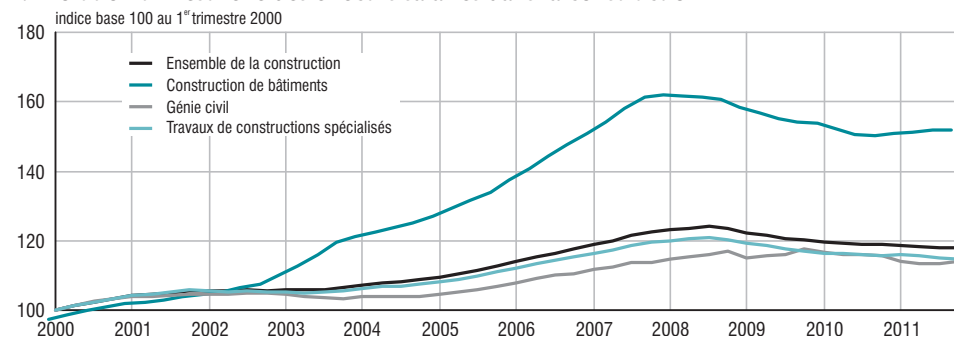
Salaire en équivalent temps plein (EQTP) : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- *Les entreprises en France*, coll. « Insee Références », édition 2013.

Emploi et salaires dans la construction 2.2

1. Évolution trimestrielle des effectifs salariés dans la construction



Champ : France métropolitaine.

Source : Insee, estimations d'emploi.

2. Emploi salarié selon la catégorie socioprofessionnelle en 2011

	2011					en %
	Répartition	Part de salariés à temps complet	Part de femmes	Part des moins de 25 ans	Part des 50 ans ou plus	Répartition des salariés en 2006
Cadres	8,0	97,7	18,3	2,0	23,8	6,6
Professions intermédiaires	18,7	96,1	13,8	6,4	24,9	16,6
Employés	7,2	62,1	92,5	7,8	23,4	7,5
Ouvriers	66,1	98,1	1,8	20,0	18,7	69,4
Ensemble	100,0	95,1	11,9	15,1	20,6	100,0

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

3. Distribution des salaires nets annuels en EQTP selon la catégorie socioprofessionnelle en 2011

	en euros				
	Ensemble	Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	14 420	24 080	18 220	13 440	14 020
Q1	17 020	30 470	21 510	15 710	16 340
D5 (médiane)	20 430	39 070	25 700	19 100	19 140
Q3	25 390	51 760	30 840	23 260	22 360
D9	33 970	72 470	37 410	28 280	26 120
D9/D1	2,4	3,0	2,1	2,1	1,9
Moyenne	23 580	46 070	27 330	22 610	19 840

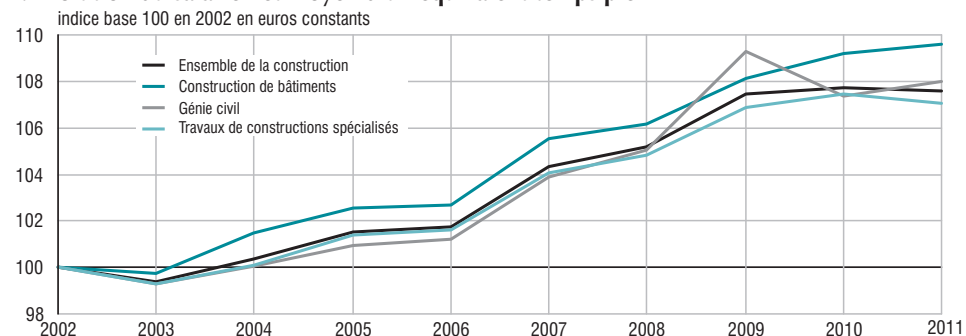
1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Champ : France, salariés en EQTP du secteur privé et des entreprises publiques. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les bénéficiaires de contrats aidés et les salariés des particuliers-employeurs.

Lecture : en 2011, 10 % des salariés en EQTP de la construction perçoivent un salaire annuel net inférieur à 14 420 euros, 25 % un salaire inférieur à 17 020 euros.

Source : Insee, DADS 2011 semi-définitif (exploitation au 1/12).

4. Évolution du salaire net moyen d'un équivalent temps plein



Champ : France métropolitaine, salariés en EQTP du secteur privé et des entreprises publiques. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les bénéficiaires de contrats aidés et les salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, DADS 2002 à 2010 définitif (exploitation au 1/12), DADS 2011 semi-définitif (exploitation au 1/12).

2.3 Emploi et salaires dans le commerce

L'emploi dans le commerce est quasiment au même niveau en 2011 qu'en 2006, ne gagnant que 15 000 postes durant ces cinq années (+ 0,1 % en moyenne annuelle). Après avoir crû modérément en 2007 (+ 1,2 %), le nombre de postes a stagné en 2008 et fortement baissé en 2009 (– 1,3 %) avec la contraction de l'activité. Durant cette période de cinq ans, le **commerce de détail**, qui représente plus de la moitié des effectifs du secteur, a progressé (+ 0,7 % en moyenne par an). À l'inverse, le **commerce et la réparation d'automobiles et de motocycles** ainsi que le **commerce de gros** ont reculé sensiblement (– 0,7 % et – 0,5 %). En 2011, les effectifs de l'ensemble du secteur ont progressé de + 0,7 % par rapport à 2010 ; le secteur du commerce et réparation d'automobiles et de motocycles est le seul secteur qui continue à perdre des emplois (– 0,3 %) au contraire du commerce de gros et du commerce de détail (+ 0,5 % et + 0,9 %).

Le commerce recourt davantage au temps partiel que l'ensemble du secteur marchand non agricole (SMNA) (17 % contre 14 %), en lien notamment avec la part plus élevée de l'emploi féminin (48 % contre 40 %). L'emploi dans le commerce est légèrement moins qualifié : les cadres et professions intermédiaires occupent 40 % des emplois (contre 44 %). Entre 2006 et 2011, cet écart de qualification s'est maintenu : la part des salariés très qualifiés s'est accrue, gagnant trois points, soit une progression équivalente à celle de l'ensemble SMNA. Parmi les emplois moins qualifiés, le poids relatif des ouvriers diminue (– 2 points), sous l'effet du recul de l'emploi dans la réparation automobile. Il en va de même pour la part des employés.

En 2011, le **salaire net** annuel moyen pour un **équivalent temps plein** dans le commerce s'élève à 23 200 euros. De fortes disparités

existent selon les sous-secteurs. Le salaire est nettement plus élevé dans le commerce de gros (+ 23 %). À l'inverse, il est plus faible dans le commerce de détail (– 15 %), en raison de la forte part d'employés dans ce secteur. Le commerce d'automobiles et de motocycles est proche de la moyenne de l'ensemble du secteur (– 2 %). En 2011, 10 % des salariés du commerce gagnent moins de 13 860 euros nets annuels, tandis que les 10 % les mieux rémunérés gagnent plus de 36 910 euros. La médiane s'établit à 18 590 euros (environ 1 550 euros nets mensuels), soit 10 % de moins que pour l'ensemble du secteur privé. Cette différence s'explique d'abord par la structure des qualifications, mais on observe aussi un écart du salaire médian pour chacune des catégories socioprofessionnelles par rapport au reste du secteur privé (entre 3 % et 5 %). Cet écart reflète en particulier la relative jeunesse de la population concernée et une présence féminine plus forte que dans les autres secteurs. Dans le commerce, les cadres ont un salaire médian plus de deux fois plus élevé que celui des ouvriers et des employés. L'éventail des salaires est, comme dans les autres secteurs, le plus élevé chez les cadres : le rapport interdécile (D9/D1) est de 3,0 contre 1,8 pour les ouvriers et employés et 2,2 pour les professions intermédiaires.

Le salaire moyen enregistre en 2011 une baisse de 0,1 % en euros constants, après une hausse de 1,3 % l'année précédente. Sur l'ensemble de la période 2006-2011, sa hausse annuelle moyenne est proche de celle du secteur privé (+ 0,9 %). L'évolution moyenne est légèrement moins favorable pour le commerce et réparation d'automobiles et de motocycles (+ 0,8 %) et un peu plus dynamique dans le commerce de détail (+ 1,1 %). ■

Définitions

Commerce de détail, commerce et réparation d'automobiles et de motocycles, commerce de gros : voir *annexe Glossaire*.

Effectifs : les effectifs ici sont ceux des estimations d'emploi (voir *annexe Glossaire*).

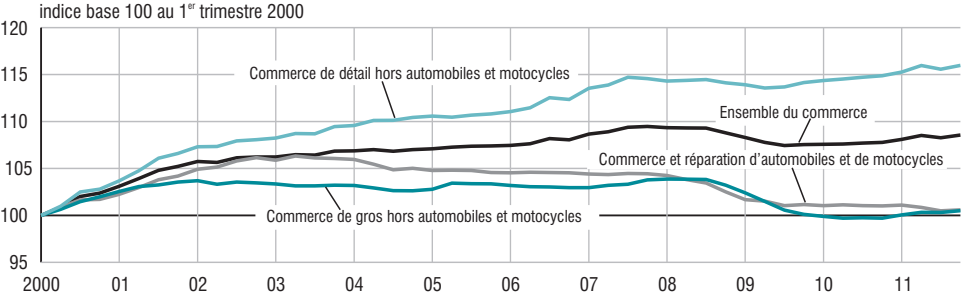
Salaire net : voir *annexe Glossaire*.

Salaire en équivalent temps plein (EQTP) : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- *Les entreprises en France*, coll. « Insee Références », édition 2013.

1. Évolution trimestrielle des effectifs salariés dans le commerce



2. Emploi salarié dans le commerce selon la catégorie socioprofessionnelle en 2011

	Répartition	Part de salariés à temps complet	En 2011			Répartition des salariés en 2006
			Part de femmes	Part des moins de 25 ans	Part des 50 ans ou plus	
Cadres	13,0	92,8	34,5	2,2	22,1	12,0
Professions intermédiaires	26,8	90,0	41,3	9,5	18,0	24,7
Employés	38,9	69,0	74,3	21,0	16,4	40,4
Ouvriers	21,3	91,8	14,9	16,9	21,6	22,9
Ensemble	100,0	82,6	47,6	14,6	18,7	100,0

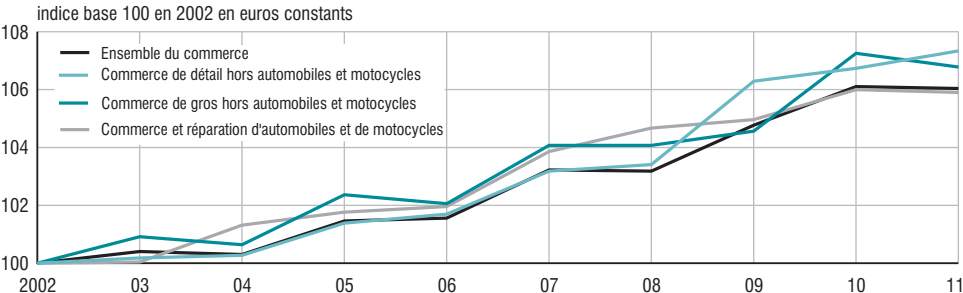
Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.
Source : Insee, enquêtes Emploi.

3. Distribution des salaires nets annuels en EQTP selon la catégorie socioprofessionnelle en 2011

	Ensemble	Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	13 860	24 190	16 350	13 260	13 950
Q1	15 610	30 800	19 270	14 640	15 700
D5 (médiane)	18 590	38 520	23 200	16 510	17 960
Q3	24 720	51 100	28 430	19 210	20 870
D9	36 910	72 820	35 840	23 350	24 440
D9/D1	2,7	3,0	2,2	1,8	1,8
Moyenne	23 200	46 050	25 230	17 790	19 010

1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.
Champ : France, salariés en EQTP du secteur privé et des entreprises publiques. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les bénéficiaires de contrats aidés et les salariés des particuliers-employeurs.
Lecture : en 2011, 10 % des salariés en EQTP du commerce perçoivent un salaire annuel net inférieur à 13 860 euros, 25 % un salaire inférieur à 15 610 euros et 50 % un salaire inférieur à 18 590 euros.
Source : Insee, DADS 2011 semi-définitif (exploitation au 1/12).

4. Évolution du salaire net moyen d'un équivalent temps plein dans le commerce



2.4 Emploi et salaires dans les transports et l'entreposage

Le secteur des transports et de l'entreposage compte 1,35 million d'emplois salariés en 2011, dont 55 % dans les transports terrestres et transports par conduites, 20 % dans les activités de poste et de courrier et 19 % dans l'entreposage et les services auxiliaires des transports. Les transports aériens et les transports par eau emploient respectivement 5 % et 1 % des **effectifs** salariés de ce secteur. L'emploi salarié dans ce secteur est relativement stable entre 2006 et 2011. À un niveau de détail plus fin, les évolutions sont contrastées. Les effectifs salariés des transports terrestres et transports par conduite augmentent chaque année à l'exception d'une légère baisse en 2009. Dans le même temps, les activités de poste et de courrier perdent un emploi salarié sur dix sur la période, et ce malgré un léger rebond en 2010. Les effectifs salariés se réduisent également dans les transports aériens tandis qu'ils restent stables dans l'entreposage et les services auxiliaires des transports.

Les transports et l'entreposage emploient plus souvent des ouvriers que l'ensemble du secteur marchand non agricole (SMNA) (47 % contre 33 %). En revanche, les cadres y sont moins présents (12 % contre 19 %) ainsi que les professions intermédiaires (18 % contre 25 %). Dans ce secteur, la part de salariés à temps partiel est moins élevée que parmi l'ensemble du SMNA (9 % contre 14 %), en lien avec une féminisation moindre (28 % contre 40 %), notamment chez les ouvriers (11 % contre 19 %). Ce secteur se caractérise aussi par une moindre présence des jeunes (6 % des salariés ont moins de 25 ans, contre 11 %) et par une présence plus marquée des seniors (26 % contre 22 %).

Deux sous-secteurs se distinguent en matière de composition de la main-d'œuvre. Les transports terrestres et transports par conduite emploient une part encore plus

forte d'ouvriers (66 %) et d'hommes (83 %) que l'ensemble du secteur. Dans les activités de poste et de courrier, deux salariés sur trois sont des employés et les femmes y sont aussi nombreuses que les hommes. Plus du tiers du personnel salarié a 50 ans ou plus. Les jeunes de moins de 25 ans sont peu présents dans ce sous-secteur (3 %).

En 2011, le **salaire net** annuel moyen en **équivalent temps plein** (EQTP) s'élève à 25 510 euros pour l'ensemble des secteurs des transports et de l'entreposage, soit un niveau très proche de celui de l'ensemble du secteur privé. Il s'étend de 23 700 euros dans les activités de poste et de courrier à 42 290 euros dans les transports aériens. 10 % des salariés du secteur perçoivent moins de 15 890 euros nets annuels en EQTP (soit 1 324 euros par mois) tandis que les 10 % les mieux rémunérés en EQTP perçoivent plus de 37 390 euros (soit 3 116 euros par mois). La **médiane** s'établit à 22 180 euros, soit 1 848 euros nets mensuels. La dispersion des salaires, mesurée par le rapport entre les 9^e et 1^{er} **déciles**, est plus faible que dans l'ensemble du secteur privé (2,4 contre 2,9). Ceci tient à la structure de la main-d'œuvre de ce secteur (les cadres et les professions intermédiaires, catégories à salaires élevés, sont moins présents), et au fait que les salaires des ouvriers et des employés y sont plus élevés que dans l'ensemble de l'économie, alors qu'au contraire ceux des cadres le sont moins.

En 2011, le salaire net moyen en EQTP des salariés des transports et de l'entreposage a augmenté de 0,7 % en euros constants contre 0,2 % pour l'ensemble du secteur privé. Ce rythme de croissance est inférieur à celui observé sur l'ensemble de la période 2006-2011 (+ 1,2 % par an en euros constants dans les transports, contre + 0,8 % pour l'ensemble). ■

Définitions

Effectifs : les effectifs ici sont ceux des estimations d'emploi (voir *annexe Glossaire*).

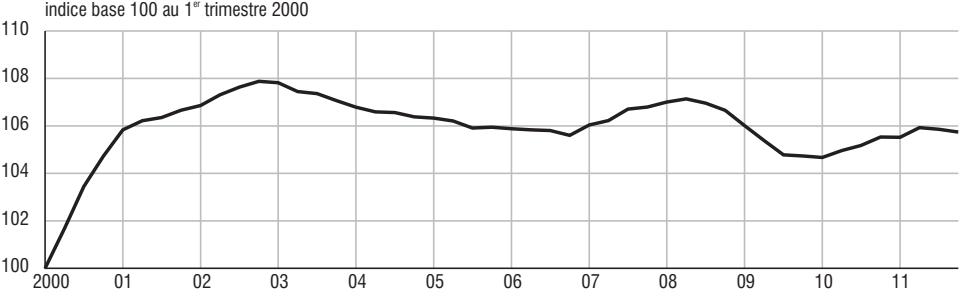
Salaire net : voir *annexe Glossaire*.

Salaire en équivalent temps plein (EQTP) : voir *annexe Glossaire*.

Médiane, rapport interdécile, décile : voir *annexe Glossaire*.

Emploi et salaires dans les transports et l'entreposage 2.4

1. Évolution trimestrielle des effectifs salariés



Champ : France métropolitaine.
Source : Insee, estimations d'emploi.

2. Emploi salarié selon la catégorie socioprofessionnelle en 2011

	2011					Répartition des salariés en 2006
	Répartition	Part de salariés à temps complet	Part de femmes	Part des moins de 25 ans	Part des 50 ans ou plus	
Cadres	11,9	93,8	29,9	0,3	31,9	10,1
Professions intermédiaires	17,7	93,4	32,9	5,4	26,5	16,2
Employés	23,4	84,3	56,0	7,0	25,9	27,8
Ouvriers	47,0	92,2	10,7	7,7	24,6	45,9
Ensemble	100,0	90,7	27,5	6,3	26,1	100,0

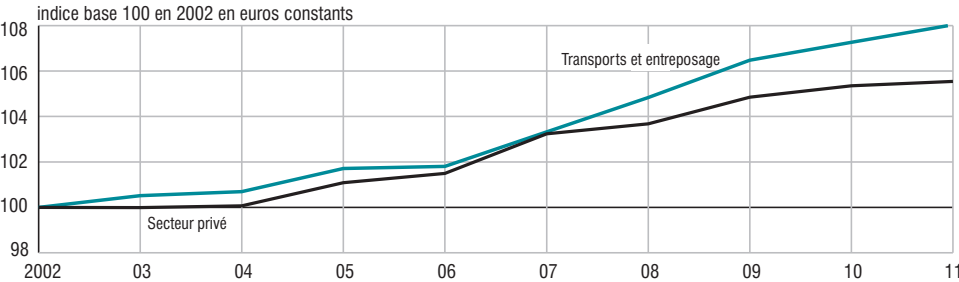
Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.
Source : Insee, enquêtes Emploi.

3. Distribution des salaires nets annuels en EQTP selon la catégorie socioprofessionnelle en 2011

	Ensemble	Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	15 890	25 890	19 050	15 460	15 190
Q1	18 440	30 950	21 940	17 060	17 520
D5 (médiane)	22 180	38 830	25 530	19 910	20 530
Q3	27 800	49 860	30 320	23 570	23 970
D9	37 390	69 710	36 280	29 220	28 240
D9/D1	2,4	2,7	1,9	1,9	1,9
Moyenne	25 510	45 770	27 030	21 400	21 460

1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.
Champ : France, salariés en EQTP du secteur privé et des entreprises publiques. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les bénéficiaires de contrats aidés et les salariés des particuliers-employeurs.
Lecture : en 2011, 10 % des salariés en EQTP du secteur des transports et de l'entreposage perçoivent un salaire net annuel inférieur à 15 890 euros, 25 % un salaire inférieur à 18 440 euros.
Source : Insee, DADS 2011 semi-définitif (exploitation au 1/12).

4. Évolution du salaire net annuel moyen d'un équivalent temps plein



Champ : France métropolitaine, salariés en EQTP du secteur privé et des entreprises publiques. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les bénéficiaires de contrats aidés et les salariés des particuliers-employeurs.
Source : Insee, DADS 2002 à 2010 définitif (exploitation au 1/12), DADS 2011 semi-définitif (exploitation au 1/12).

2.5 Emploi et salaires dans les services aux entreprises

Le secteur des services aux entreprises emploie 2,9 millions de salariés en 2011, dont plus d'un tiers correspond à des activités de services administratifs et de soutien hors intérim, 32 % à des activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses et 13 % à la recherche-développement et aux autres activités scientifiques et techniques. Ce secteur comprend également les intérimaires, quel que soit celui de l'entreprise dans laquelle ils effectuent leurs missions ; ils représentent un cinquième des salariés du secteur.

Les **effectifs** de ce secteur augmentent très légèrement en 2011. Au cours des dernières années, les différents sous-secteurs des services aux entreprises ont connu des évolutions très contrastées, notamment celui de l'intérim particulièrement sensible à la conjoncture. En 2008 et début 2009, la récession économique provoque une baisse d'un tiers des effectifs de l'intérim. La remontée s'amorce à partir du second semestre 2009. Fin 2011, les effectifs intérimaires se contractent, à nouveau, plus légèrement. Les effectifs des autres services des entreprises restent plus stables durant la crise et progressent en 2011. Ceux des activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses augmentent de 13 % entre 2006 et 2011.

Par rapport à l'ensemble des secteurs marchands non agricoles (SMNA), les services aux entreprises emploient plus de cadres (24 % contre 19 %). Ils emploient aussi plus de femmes (47 % contre 40 %), notamment parmi les ouvriers (35 % de femmes contre 19 % en moyenne).

Les activités de services administratifs et de soutien emploient majoritairement des ouvriers (55 %). La part des salariés de moins de 25 ans y est de 18 %. Dans les activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyse, les cadres occupent 44 % des emplois salariés. Les femmes y sont aussi nombreuses

que les hommes. Dans la recherche-développement et les autres activités scientifiques et techniques, les cadres représentent 49 % des emplois.

En 2011, le **salaire net** annuel moyen d'un **équivalent temps plein** (EQTP) dans les services aux entreprises s'élève à 25 360 euros, proche du niveau de l'ensemble du secteur privé. Reflet de différences structurelles, les salaires nets des activités spécialisées, scientifiques et techniques sont en moyenne très supérieurs à ceux des activités de services administratifs et de soutien.

La dispersion des salaires dans l'ensemble du secteur des services aux entreprises, mesurée par le rapport entre le 9^e et le 1^{er} **décile**, est plus importante que la moyenne (3,2 contre 2,9 pour l'ensemble du secteur privé). Cela tient à la forte proportion de cadres dans ce secteur, mais aussi à sa grande hétérogénéité. Les salaires perçus par les cadres sont ainsi eux-mêmes plus dispersés (3,2) que dans les autres secteurs, tandis que les ouvriers des services aux entreprises sont moins bien rémunérés qu'ailleurs : leur salaire net annuel médian s'établit à 15 900 euros en 2011, contre 18 510 euros pour l'ensemble du secteur privé.

En 2011, le salaire net annuel moyen dans les services aux entreprises a reculé de 0,7 % en euros constants, soit légèrement moins qu'en 2010 (– 0,8 %), alors que celui de l'ensemble du secteur privé a légèrement progressé (+ 0,2 %). Cette évolution tient en partie à un effet de structure négatif lié au poids croissant des activités de services administratifs et de soutien, où les salaires sont plus bas que la moyenne. Les salaires nets réels se replient dans ce sous-secteur (– 0,2 %) mais progressent dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques (+ 0,1 %). Sur la période 2006-2011, les salaires nets augmentent en euros constants de 0,7 % par an en moyenne dans les services aux entreprises, un rythme proche de celui de l'ensemble du secteur privé (+ 0,8 %). ■

Définitions

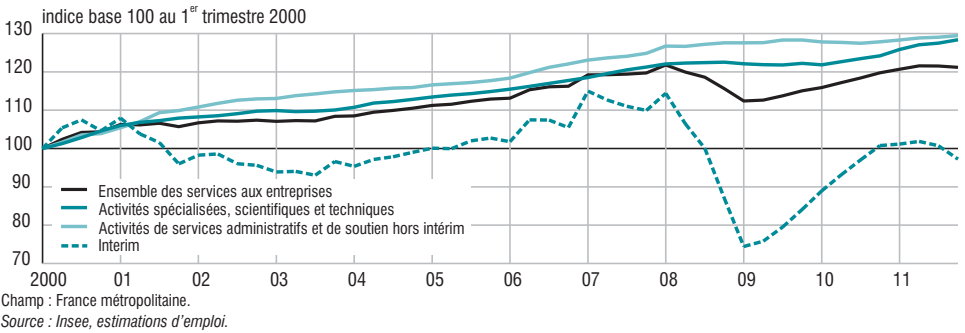
Effectifs : les effectifs ici sont ceux des estimations d'emploi (voir annexe *Glossaire*).

Salaire net : voir annexe *Glossaire*.

Salaire en équivalent temps plein (EQTP) : voir annexe *Glossaire*.

Médiane, rapport interdécile, décile : voir annexe *Glossaire*.

1. Évolution trimestrielle des effectifs salariés

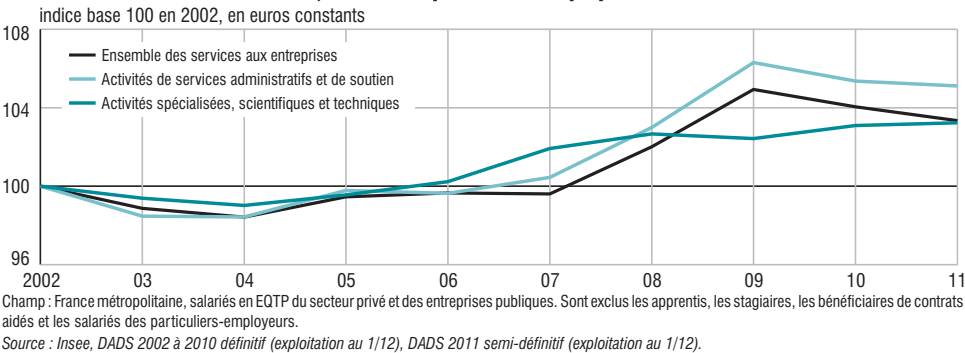


2. Emploi salarié selon la catégorie socioprofessionnelle en 2011

	2011					Répartition des salariés en 2006
	Répartition	Part de salariés à temps complet	Part de femmes	Part des moins de 25 ans	Part des 50 ans ou plus	
Cadres	24,3	93,2	40,2	3,8	19,5	19,7
Professions intermédiaires	22,7	87,4	48,9	10,8	18,4	19,7
Employés	20,8	74,6	68,8	15,2	18,3	23,1
Ouvriers	32,2	76,0	35,3	21,6	17,4	37,5
Ensemble	100,0	82,5	46,6	13,5	18,3	100,0

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.
Source : Insee, enquêtes Emploi.

3. Évolution du salaire net moyen d'un équivalent temps plein



4. Distribution des salaires nets annuels en EQTP selon la catégorie socioprofessionnelle en 2011

	Ensemble	Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	13 260	23 840	16 250	12 940	12 430
Q1	15 290	30 000	19 270	14 850	13 940
D5 (médiane)	19 150	38 770	23 390	17 530	15 900
Q3	27 310	52 140	28 460	21 470	18 770
D9	41 840	76 180	35 150	26 480	22 460
D9/D1	3,2	3,2	2,2	2,0	1,8
Moyenne	25 360	48 260	25 180	19 160	17 350

1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.
Champ : France, salariés en EQTP du secteur privé et des entreprises publiques. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les bénéficiaires de contrats aidés et les salariés des particuliers-employeurs.
Lecture : en 2011, 10 % des salariés en EQTP des activités de services aux entreprises perçoivent un salaire annuel net inférieur à 13 260 euros, 25 % un salaire inférieur à 15 290 euros.
Source : Insee, DADS 2011 semi-définitif (exploitation au 1/12).

2.6 Emploi et salaires dans les services aux particuliers

Les services aux particuliers emploient 1,7 million de salariés en 2011. Un salarié sur deux travaille dans l'hébergement et la restauration, un sur trois dans les autres activités de services (activités des organisations associatives, services personnels, etc.) et un sur sept dans les arts, spectacles et activités récréatives. Il convient de noter que les salariés des particuliers-employeurs ne sont pas inclus dans cet ensemble (voir *fiche 1.4*). En un an, les **effectifs** des services aux particuliers restent stables. Entre 2006 et 2011, ils augmentent de 6 %.

Par rapport à l'ensemble des secteurs marchands non agricoles (SMNA), les salariés des services aux particuliers sont plus souvent employés (47 % contre 24 %), moins souvent ouvriers (16 % contre 33 %) ou cadres (12 % contre 19 %). Ce secteur emploie une majorité de femmes (58 % contre 40 % pour la moyenne du SMNA) et une proportion importante de jeunes de moins de 25 ans (19 % contre 11 %). Les personnes qui exercent leur profession principale dans ce secteur sont plus souvent à temps partiel (30 %) que l'ensemble des salariés du SMNA (14 %).

À un niveau sectoriel plus fin, les écarts sont plus importants. L'hébergement et la restauration emploient une majorité d'employés (55 %) et très peu de cadres (7 %). 24 % des salariés ont moins de 25 ans, contre 11 % pour la moyenne du SMNA. Les seniors de 50 ans ou plus y sont peu nombreux (15 % contre 22 % en moyenne). Dans les autres activités de services, 71 % des salariés sont des femmes. Les arts, spectacles et activités récréatives emploient une majorité de professions intermédiaires (40 %) et de cadres (26 %).

En 2011, le **salaires net** annuel moyen d'un **équivalent temps plein** (EQTP) dans les services aux particuliers (hors salariés des particuliers-employeurs), s'élève à 20 280 euros, soit 21 % de moins que dans l'ensemble du secteur privé. Il varie de 18 900 euros dans

l'hébergement et la restauration à 25 820 euros dans les arts, spectacles et activités récréatives. Dans le secteur de l'hébergement et de la restauration, outre la très faible proportion de cadres, le bas niveau des salaires s'explique également par un fort *turnover*.

En 2011, en euros constants, le salaire net moyen du secteur a reculé de 0,6 %, après avoir stagné en 2010. Les baisses sont comprises entre - 0,4 % dans l'hébergement et la restauration (après + 0,5 % en 2010) et - 0,9 % dans les arts, spectacles et activités récréatives (- 2,0 % en 2010).

Sur les cinq dernières années (2006-2011), le salaire net réel des salariés des services aux particuliers a progressé en moyenne de 0,3 % par an, nettement en deçà du rythme de l'ensemble du secteur privé (+ 0,8 % par an en termes réels). Le secteur des arts, spectacles et activités récréatives a pesé sur cette dynamique par le repli continu de ses salaires nets réels depuis 2009. Effaçant les gains d'avant la crise, ils s'établissent en 2011 à des niveaux comparables à ceux de 2004. À l'opposé, dans l'hébergement et la restauration, les salaires nets réels ont progressé à un rythme plus proche de l'ensemble (+ 0,5 % par an en moyenne).

Dans l'ensemble du secteur des services aux particuliers, la dispersion des salaires, mesurée par le rapport entre le 9^e **décile** et le 1^{er} décile, est plus faible que dans le reste du secteur privé. Elle traduit la forte proportion d'employés dans ce secteur (47 %), dont la dispersion des salaires est particulièrement faible : le **rapport interdécile** s'élève à 1,7, contre 1,9 pour les salaires des employés de l'ensemble du secteur privé. Le salaire net **médian** des employés, tout comme celui de chacune des autres catégories socioprofessionnelles, y est également inférieur à celui de la catégorie équivalente sur l'ensemble. C'est pour les cadres que l'écart est le plus marqué (- 17 %). ■

Définitions

Effectifs : les effectifs ici sont ceux des estimations d'emploi (voir *annexe Glossaire*).

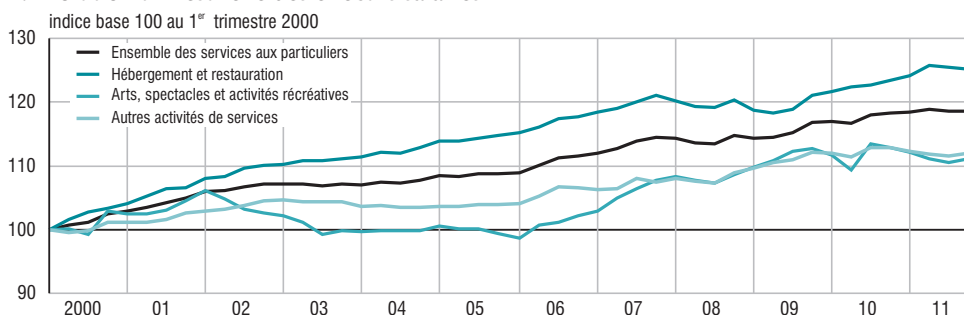
Salaires net : voir *annexe Glossaire*.

Salaires en équivalent temps plein (EQTP) : voir *annexe Glossaire*.

Médiane, rapport interdécile, décile : voir *annexe Glossaire*.

Emploi et salaires dans les services aux particuliers 2.6

1. Évolution trimestrielle des effectifs salariés



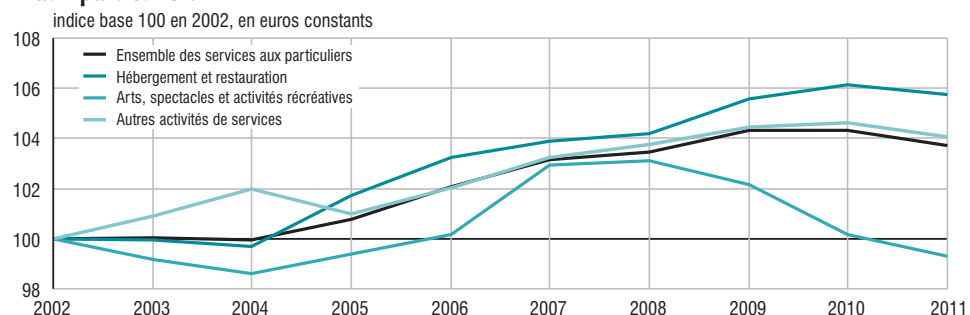
2. Emploi salarié selon la catégorie socioprofessionnelle en 2011

	2011					Répartition des salariés en 2006
	Répartition	Part de salariés à temps complet	Part de femmes	Part des moins de 25 ans	Part des 50 ans ou plus	
Cadres	12,3	78,8	46,7	2,4	22,1	12,4
Professions intermédiaires	24,1	76,1	53,3	11,4	17,4	22,9
Employés	47,1	62,3	72,4	26,4	15,2	48,5
Ouvriers	16,4	74,4	31,1	19,5	21,4	16,2
Ensemble	100,0	69,7	57,8	18,7	17,6	100,0

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

3. Évolution du salaire net annuel moyen d'un équivalent temps plein dans les services aux particuliers



4. Distribution des salaires nets annuels en EQTP selon la catégorie socioprofessionnelle en 2011

	Ensemble	Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	13 100	18 520	14 360	12 860	12 960
Q1	14 690	24 800	16 910	14 210	14 770
D5 (médiane)	17 140	32 980	20 790	16 030	17 170
Q3	21 570	42 800	25 740	18 660	20 440
D9	29 480	58 150	32 350	22 290	24 680
D9/D1	2,3	3,1	2,3	1,7	1,9
Moyenne	20 280	37 560	24 240	17 030	18 300

1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Champ : France, salariés en EQTP du secteur privé et des entreprises publiques. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les bénéficiaires de contrats aidés et les salariés des particuliers-employeurs.

Lecture : en 2011, 10 % des salariés en EQTP des activités de services aux particuliers perçoivent un salaire annuel net inférieur à 13 100 euros, 25 % un salaire inférieur à 14 690 euros.

Source : Insee, DADS 2011 semi-définitif (exploitation au 1/12).

2.7 Emploi et salaires dans les services mixtes

Les services mixtes regroupent des secteurs qui s'adressent à la fois aux entreprises et aux ménages. Cet ensemble emploie 1,8 million de salariés en 2011, dont 47 % dans les activités financières et d'assurance, 40 % dans l'information et la communication et 13 % dans les activités immobilières. Ses effectifs s'accroissent de 2 % en 2011. Par rapport à 2006, ils ont augmenté de 4 %. Les **effectifs** salariés des activités immobilières restent stables.

Les services mixtes emploient plus souvent des cadres que la moyenne du secteur marchand non agricole (SMNA) (44 % contre 19 %), et a *contrario* très peu d'ouvriers (4 % contre 33 % pour la moyenne du SMNA). Cela se traduit par une faible présence des jeunes de moins de 25 ans (6 % contre 11 %). Un salarié sur deux est une femme, proportion plus élevée que la moyenne (40 %) ; ceci reflète à la fois la sous-représentation des ouvriers et la surreprésentation des femmes au sein des professions intermédiaires de ce secteur.

À un niveau sectoriel plus fin, chaque sous-secteur présente des caractéristiques propres. Dans les activités financières et d'assurance, comme dans les activités immobilières, six salariés sur dix sont des femmes. Dans ce dernier sous-secteur, trois salariés sur dix ont 50 ans ou plus (22 % pour la moyenne du SMNA). Ce sous-secteur emploie beaucoup d'employés (43 %) et relativement peu de cadres (17 %). Dans l'information et la communication, la majorité des salariés sont cadres (61 %).

La plus forte proportion de cadres dans l'ensemble des services mixtes se traduit par un **salaire net** annuel moyen de 36 200 euros en 2011 pour un **équivalent temps plein** (EQTP), soit 42 % de plus que la moyenne du secteur privé. Il s'établit à 38 800 euros dans les activités financières et d'assurances, à 36 510 euros dans le secteur de l'information et de la communication et à 26 180 euros dans les activités immobilières.

Tous les niveaux de la distribution des salaires des services mixtes sont plus élevés que dans le reste du secteur privé. Conséquence de la part importante de cadres, la dispersion des salaires, mesurée par le rapport entre le 9^e **décile** et le 1^{er} décile, est aussi plus importante dans ce secteur (3,4). Pour la même raison, le niveau du 9^e décile est plus élevé (56 880 euros, contre 40 810 euros pour l'ensemble). Toutefois, les cadres des services mixtes ont un salaire **médian** (40 330 euros par EQTP en 2011) et un **rapport interdécile** (3,0) proches de ceux de l'ensemble du secteur privé. Il en est de même pour les professions intermédiaires. Dans ce secteur, seuls les employés ont un salaire net médian plus élevé qu'ailleurs (20 870 euros par EQTP en 2011, contre 17 160 pour l'ensemble), avec un rapport interdécile également plus élevé que celui de l'ensemble des employés du secteur privé (2,1 contre 1,9).

En 2011, les salaires nets sont restés dynamiques dans les services mixtes, progressant en moyenne de 0,8 % en euros constants, marquant cependant une décélération par rapport à l'année précédente (+ 1,5 %). Ce ralentissement dans l'ensemble des services mixtes résulte d'abord de la quasi-stabilité des salaires nets réels dans l'information et la communication (– 0,1 %, après + 1,6 % en 2010). À l'opposé, la dynamique des salaires des services mixtes a continué d'être alimentée par les activités financières et d'assurance, dont le salaire net réel a encore progressé de 1,8 %.

Au cours des cinq dernières années, les évolutions des salaires ont été irrégulières, en particulier dans les activités financières et d'assurance pour lesquelles la part variable des rémunérations est plus importante. Cependant, sur la période 2006-2011, la hausse du salaire réel est en moyenne proche de celle de l'ensemble du secteur privé (1,0 % par an dans les activités financières et 0,7 % par an pour l'information et communication, contre 0,8 % par an pour l'ensemble). ■

Définitions

Effectifs : les effectifs ici sont ceux des estimations d'emploi (voir *annexe Glossaire*).

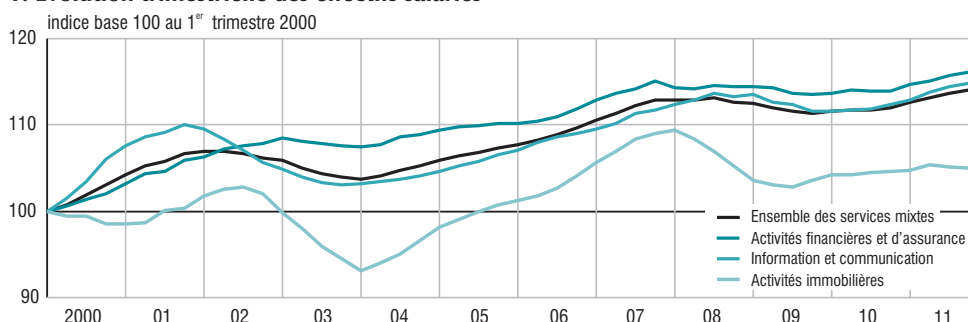
Salaire net : voir *annexe Glossaire*.

Salaire en équivalent temps plein (EQTP) : voir *annexe Glossaire*.

Médiane, rapport interdécile, décile : voir *annexe Glossaire*.

Emploi et salaires dans les services mixtes 2.7

1. Évolution trimestrielle des effectifs salariés



2. Emploi salarié dans les services mixtes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2011

en %

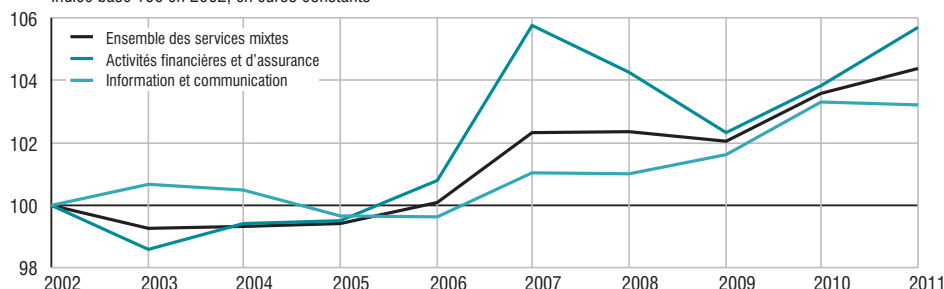
	2011					Répartition des salariés en 2006
	Répartition	Part de salariés à temps complet	Part de femmes	Part des moins de 25 ans	Part des 50 ans ou plus	
Cadres	44,3	92,6	36,0	2,6	21,3	39,9
Professions intermédiaires	26,0	89,1	49,9	7,8	25,4	27,9
Employés	26,2	80,9	74,3	10,7	26,4	27,8
Ouvriers	3,5	64,1	47,6	7,7	40,8	4,4
Ensemble	100,0	87,6	50,1	6,2	24,4	100,0

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

3. Évolution du salaire net moyen d'un équivalent temps plein dans les services mixtes

indice base 100 en 2002, en euros constants



4. Distribution des salaires nets annuels en EQTP selon la catégorie socioprofessionnelle en 2011

en euros

	Ensemble	Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	16 880	25 510	17 080	14 760	13 760
Q1	21 370	31 310	20 920	17 260	15 500
D5 (médiane)	28 600	40 330	25 640	20 870	18 240
Q3	40 550	52 850	30 880	25 340	22 820
D9	56 880	75 830	38 210	30 510	30 720
D9/D1	3,4	3,0	2,2	2,1	2,2
Moyenne	36 200	50 210	27 680	22 190	20 720

1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Champ : France, salariés en EQTP du secteur privé et des entreprises publiques. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les bénéficiaires de contrats aidés et les salariés des particuliers-employeurs.

Lecture : en 2011, 10 % des salariés en EQTP des activités de services mixtes perçoivent un salaire annuel net inférieur à 16 880 euros, 25 % un salaire inférieur à 21 370 euros.

Source : Insee, DADS 2011 semi-définitif (exploitation au 1/12).

2.8 Emploi et salaires dans le secteur hospitalier privé et public

En 2011, 1,2 million d'**emplois en équivalent temps plein** (EQTP) sont comptabilisés dans les **établissements de santé publics** et privés, hors internes et externes. Un peu moins d'un quart de ces emplois sont à temps partiel, une proportion stable depuis 2006. Les emplois du secteur hospitalier sont majoritairement occupés par des femmes (78 %).

Les établissements publics concentrent les trois quarts des emplois, le reste d'entre eux étant réparti à parts égales entre les établissements privés à but lucratif et à but non lucratif.

Entre 2006 et 2011, l'emploi salarié hospitalier en EQTP – hors médecins et cadres – a progressé d'environ 1 % en rythme annuel moyen. L'emploi a été le plus dynamique dans le secteur privé lucratif et dans le secteur public.

Dans le secteur public comme dans le secteur privé, entre 75 % et 90 % des salariés occupent des emplois d'agents de service ou d'employés administratifs (agents de service hospitaliers, aides-soignantes et ambulanciers) et de professions intermédiaires soignantes et sociales (infirmiers, sages-femmes et professionnels de la rééducation, etc.). Les médecins, pharmaciens, psychologues et cadres administratifs représentent 10 % de l'emploi dans le public, 11 % dans le privé non lucratif et 5 % dans le privé lucratif où l'exercice libéral domine. En particulier, la part des médecins salariés dans l'effectif total des établissements privés à but lucratif est très faible par rapport à la part équivalente dans les deux autres secteurs. En effet, dans les cliniques privées, les personnels médicaux exercent très majoritairement en tant que libéraux, et ne sont donc pas salariés.

En 2011, le **salaire en EQTP** net annuel moyen (gardes et astreintes comprises) s'élève à 25 800 euros, soit 26 200 euros dans le secteur public, 26 000 euros dans le secteur privé non lucratif et 22 600 euros dans le secteur privé lucratif. Toutefois, la comparaison

des salaires moyens entre les secteurs public et privé s'explique aussi par des différences de structure des qualifications et des âges. Les salaires des cadres de direction sont plus élevés en moyenne dans le secteur privé lucratif que dans les secteurs public et privé non lucratif. À l'inverse, les salaires moyens, hors cadres et médecins, sont moins élevés dans le privé que dans le public.

En 2011, la dispersion des salaires dans l'ensemble du secteur de la santé, mesurée par le rapport interdécile (D9/D1) est de 2,3. Les revenus sont les plus dispersés parmi les cadres administratifs et les personnels médicaux.

Entre 2006 et 2011, le salaire net annuel moyen – hors cadres (médecins, pharmaciens psychologues et cadres administratifs) – a progressé au rythme annuel moyen de 0,8 % en euros courants dans l'ensemble du secteur hospitalier. Cette hausse s'établit à + 0,5 % dans le secteur public, + 1,4 % dans le secteur privé non lucratif, et + 2,2 % dans le secteur privé lucratif. En euros constants, il a baissé en rythme annuel moyen de 0,9 % dans l'ensemble du secteur hospitalier, avec une évolution négative dans le secteur public (– 1,1 %) et dans le secteur privé non lucratif (– 0,3 %) mais positive dans le secteur privé lucratif (+ 0,6 %). L'évolution du salaire moyen des cadres entre 2006 et 2011 ne peut être estimée du fait d'une rupture de série (exclusion des internes du champ entre ces deux années).

Entre 2010 et 2011, le salaire net annuel moyen – hors cadres – a baissé de 0,4 % en euros constants. En revanche, les évolutions sont positives si l'on ne considère que les personnes présentes 24 mois dans le même établissement sur le même poste avec la même quotité de travail. Ainsi le salaire net – hors cadres – des personnes en place toute l'année en 2010 et 2011 a progressé en moyenne annuelle de 1,0 % en euros constants. ■

Définitions

Établissements publics de santé : ce sont les établissements publics (catégorie juridique agrégée des personnes morales soumises au droit administratif) dont l'activité économique principale relève des activités hospitalières (8610Z en 2011, 851A en 2006) ou ayant la catégorie juridique « établissement d'hospitalisation » (7364). Les effectifs EQTP calculés à partir des DADS ne sont pas directement comparables avec les effectifs en EQTP obtenus à partir des statistiques annuelles des établissements de santé (SAE).

Emploi en équivalent temps plein (EQTP) : voir *annexe Glossaire*.

Salaires en équivalent temps plein : voir *annexe Glossaire*.

Emploi et salaires dans le secteur hospitalier privé et public 2.8

1. Emploi salarié dans le secteur hospitalier en 2006 et 2011 selon le sous-secteur

		En 2006		En 2011				Répartition des effectifs par sous-secteur (%)		
		(%)	(%)	Part de femmes (%)	Âge médian (années)	Part de salariés à temps partiel ⁴ (%)		Privé lucratif	Privé non lucratif	Public
Médecins, pharmaciens, psychologues ¹	(a)	8,6	8,2	49,5	47	35,6		2,8	8,0	9,0
Cadres direction, administration, gestion	(b)	1,6	1,7	52,4	47	12,0		2,1	3,2	1,4
Professions intermédiaires soignantes et sociales ²	(c)	36,1	36,7	85,5	39	23,0		40,8	38,8	35,9
Professions intermédiaires administratives et techniques	(d)	2,2	4,7	76,4	46	18,1		2,9	5,3	4,8
Agents de service et employés administratifs ³	(e)	46,0	41,3	86,0	42	20,7		49,7	40,9	40,2
Ouvriers	(f)	5,3	7,3	31,3	45	10,4		1,7	3,7	8,6
Non ventilés	(g)	0,0	0,1	48,0	48	16,6		0,0	0,0	0,1
Ensemble¹ (en %)	(a+b+c+d+e+f+g)	100,0	100,0	77,8	42	22,0		100,0	100,0	100,0
(en milliers)		1 118 471	1 165 915	///	///	///		128 553	128 290	909 072
Ensemble hors médecins et cadres (c+d+e+f+g)		1 003 533	1 050 526	80,8	42	20,7		122 290	113 895	814 342

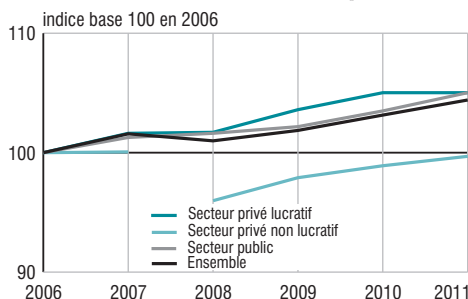
1. En 2011, la catégorie « médecins, pharmaciens, psychologues » ne contient plus les internes, externes et résidents. Les évolutions d'effectifs ne sont pas directement comparables entre ces deux dates. 2. Les professions intermédiaires « soignantes » sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux. Les professions intermédiaires « sociales » regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés. 3. Les « agents de service » recouvrent les agents de services hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers. 4. Part de temps partiel parmi l'ensemble des postes.

Champ : France métropolitaine, salariés en EQTP ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière.

Note : compte tenu de problèmes de qualité des DADS en 2006, les estimations de 2006 ont été obtenues dans cette fiche en faisant la moyenne 2005 et 2007.

Sources : Insee, DADS 2005, 2007 et 2011, SIASP 2011 ; traitements Drees.

2. Évolution des effectifs en EQTP hors cadres et médecins dans le secteur hospitalier



Champ : France métropolitaine, salariés en EQTP ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière.

Note : la baisse constatée en 2008 dans le secteur privé non lucratif est liée à la redéfinition du périmètre des activités hospitalières introduite par la révision de la nomenclature des activités françaises en 2007.

Sources : Insee, DADS 2005 à 2011, SIASP 2009 à 2011 ; traitements Drees.

3. Distribution des salaires annuels nets dans le secteur hospitalier selon la CS en 2011

	en euros			
	Cadres	Professions intermédiaires	Employés et ouvriers	Ensemble
D1	25 103	19 398	15 073	16 090
Q1	35 300	22 040	16 747	18 454
D5 (médiane)	51 291	25 790	18 885	22 140
Q3	71 113	30 694	21 486	28 147
D9	85 619	34 501	24 252	36 583
D9/D1	3,4	1,8	1,6	2,3
Moyenne	54 221	26 646	19 321	25 815

Champ : France métropolitaine, salariés en EQTP ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière.

Sources : Insee, DADS 2011, SIASP 2011, traitements Drees.

4. Salaires annuels nets moyens en 2011 selon la catégorie socioprofessionnelle et le sous-secteur

		Salaires nets annuels en 2011				Évolution annuelle moyenne 2006-2011	Évolution 2010-2011
		Privé lucratif	Privé non lucratif	Public	Ensemble		
		(euros courants)					
(%, euros constants 2011)							
Médecins, pharmaciens, psychologues ¹	(a)	50 664	64 471	55 553	56 329	ns	− 2,5
Cadres direction, administration, gestion	(b)	49 407	43 950	42 772	43 917	− 1,9	0,3
Professions intermédiaires soignantes et sociales	(c)	25 676	25 860	27 300	26 934	− 0,9	− 0,5
Professions intermédiaires administratives et techniques	(d)	23 103	23 174	24 676	24 377	− 1,2	0,0
Agents de service et employés administratifs	(e)	17 468	18 280	19 793	19 320	− 1,1	− 0,6
Ouvriers	(f)	18 721	18 478	19 396	19 328	− 1,5	0,7
Ensemble ¹ (en %)	(a + b + c + d + e + f)	22 594	26 021	26 241	25 815	n.s.	− 0,6
Ensemble hors médecins et cadres	(c + d + e + f)	21 184	21 896	23 025	22 694	− 0,9	− 0,4

1. En 2011, la catégorie « médecins, pharmaciens, psychologues » ne contient plus les internes, externes et résidents, ce qui a un impact sur les évolutions d'effectifs de la catégorie et de l'ensemble.

Champ : France métropolitaine, salariés ayant exercé dans un établissement ayant une activité économique principale hospitalière en équivalent temps plein.

Sources : Insee, DADS 2005 à 2011, SIASP 2010 et 2011 ; traitements Drees.

2.9 Emploi et salaires par catégorie d'entreprise

Le décret n° 2008-1354 du 18 décembre 2008 définit l'entreprise à partir de critères économiques. Ces critères portent à la fois sur les effectifs en **équivalent temps plein** (EQTP), le chiffre d'affaires et le total des bilans. Ils ne peuvent donc être utilisés que pour les entreprises ayant un caractère marchand. Le décret définit ainsi les microentreprises, les petites et moyennes entreprises (PME), les entreprises de taille intermédiaire (ETI), et les grandes entreprises (GE). Les entreprises marchandes du secteur marchand non agricole (SMNA) pour lesquelles ces catégories peuvent être définies rassemblent 13 millions d'EQTP, soit 95 % de l'emploi en EQTP du SMNA. Sont exclus de ce champ les associations et les établissements publics opérant dans des secteurs principalement marchands (5 % de l'emploi du SMNA) pour lesquels les critères du décret ne sont pas opératoires.

Les entreprises sont composées d'une unité légale (on parle alors d'unité légale indépendante) ou de plusieurs (on parle alors de groupe). En 2011, les 1 041 000 microentreprises employeuses (qui ont au plus 9 salariés en EQTP), représentent 18 % des emplois salariés répartis dans 1 044 000 unités légales, dont la quasi-totalité sont indépendantes. Les 141 700 PME (qui ont au plus 249 salariés en EQTP), représentent 29 % des emplois répartis dans 183 000 unités légales, dont 42 300 de moins de 10 salariés. Les 5 060 ETI (qui ont au plus 4 999 salariés en EQTP) représentent 23 % des emplois répartis dans 31 100 unités légales. Les 243 GE regroupent 30 % des emplois répartis dans 13 000 unités légales. Alors qu'on dénombre 5 300 ETI ou GE (53 % des effectifs), seules 100 unités légales comptent au moins 5 000 salariés en EQTP, qui représentent 13 % des emplois salariés.

Le poids des cadres et celui des professions intermédiaires augmentent avec la taille de

l'entreprise, de un sur huit dans les microentreprises à un sur quatre dans les GE. Les microentreprises se distinguent surtout par une forte proportion d'employés (40 % contre 30 % en moyenne) alors que les PME ont plus d'ouvriers (38 % contre 32 %). Dans les ETI et les GE, les cadres et professions intermédiaires sont surreprésentés et les employés sous-représentés. Dans les GE, la part des ouvriers est plus faible que la moyenne (24 % contre 32 %).

Les salaires augmentent aussi nettement avec la taille des entreprises : le **salaire net annuel moyen en EQTP** est de 20 580 € dans les microentreprises et de 30 650 € dans les GE. Ce fort écart est le reflet non seulement de la structure des emplois par catégorie socioprofessionnelle (CS) mais aussi d'une relation croissante entre salaire et taille au sein de chaque CS. La rupture est particulièrement nette entre microentreprises et PME, surtout pour les cadres : le salaire moyen des cadres est de 36 400 € dans les microentreprises contre 47 600 € dans les PME. Quelle que soit la catégorie d'entreprise, ce sont les employés qui ont en moyenne le salaire le moins élevé. C'est au sein des ETI que l'écart entre cadres et employés est le plus prononcé (50 740 € contre 18 910 €).

La dispersion des salaires, mesurée par le **rapport interdécile**, augmente avec la taille des entreprises (de 2,3 dans les microentreprises à 3,1 dans les GE). Dans les microentreprises, cette moindre dispersion s'explique par la faible proportion de cadres, dont la rémunération est de plus relativement peu élevée comparativement aux GE. À catégorie sociale donnée, la dispersion des salaires des cadres et des professions intermédiaires est plus faible dans les entreprises de grande taille ; c'est l'inverse pour les employés et ouvriers qui connaissent une plus forte dispersion dans les GE. ■

Définitions

Emploi en équivalent temps plein (EQTP) : voir annexe Glossaire.

Salaire net annuel en équivalent temps plein : voir annexe Glossaire.

Médiane, rapport interdécile, décile : voir annexe Glossaire.

Pour en savoir plus

- « Un tissu productif plus concentré qu'il ne semblait », *Insee Première* n° 1399, mars 2012.

Emploi et salaires par catégorie d'entreprise 2.9

1. Nombre d'unités légales par catégorie d'entreprise et taille d'unité légale en 2011

	Microentreprises	Petites et moyennes entreprises (PME)	Entreprises de taille intermédiaire (ETI)	Grandes entreprises (GE)	Ensemble
1 à 9 salariés ¹	1 044 200	42 300	8 800	3 000	1 098 300
De 10 à 19 salariés	0	81 600	4 600	2 000	88 300
De 20 à 49 salariés	0	45 400	7 400	3 000	55 900
De 50 à 249 salariés	0	13 300	7 100	3 200	23 600
De 250 à 999 salariés	0	0	2 800	1 200	4 000
De 1 000 à 4 999 salariés	0	0	400	500	900
5 000 salariés ou plus	0	0	0	100	100
Ensemble	1 044 200	182 600	31 100	13 000	1 271 100
Nombre d'entreprises	1 041 500	141 700	5 060	243	1 188 500

1. Salariés en équivalent temps plein.

Champ : France métropolitaine, entreprises marchandes et employeuses du secteur marchand non agricole.

Note : les entreprises sont composées de une ou plusieurs unités légales, ce qui explique qu'il puisse y avoir au sein d'une grande entreprise une ou des unités légales de moins de 10 salariés.

Source : Insee, DADS et Lifiis.

2. Répartition des emplois par catégorie d'entreprise et taille d'unité légale en 2011

en %

	Microentreprises	Petites et moyennes entreprises (PME)	Entreprises de taille intermédiaire (ETI)	Grandes entreprises (GE)	Ensemble
1 à 9 salariés ¹	18,1	1,4	0,3	0,1	20,0
De 10 à 19 salariés	0,0	8,3	0,5	0,2	9,0
De 20 à 49 salariés	0,0	10,5	1,9	0,8	13,1
De 50 à 249 salariés	0,0	9,1	6,3	2,8	18,3
De 250 à 999 salariés	0,0	0,0	9,2	4,5	13,7
De 1 000 à 4 999 salariés	0,0	0,0	4,9	8,1	13,0
5 000 salariés ou plus	0,0	0,0	0,0	13,0	13,0
Ensemble	18,1	29,3	23,0	29,5	100,0

1. Salariés en équivalent temps plein.

Champ : France métropolitaine, entreprises marchandes et employeuses du secteur marchand non agricole.

Source : Insee, DADS et Lifiis.

3. Ventilation du nombre d'emplois en EQTP selon la CS par catégorie d'entreprise en 2011

en %

	Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
Microentreprises	11,4	12,5	40,0	36,0	100,0
Petites et moyennes entreprises (PME)	14,3	16,1	32,3	38,0	100,0
Entreprises de taille intermédiaire (ETI)	20,0	20,8	26,2	33,0	100,0
Grandes entreprises (GE)	25,7	24,2	25,7	24,3	100,0
Ensemble	19,0	18,9	30,4	32,2	100,0

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

Champ : France métropolitaine, entreprises marchandes et employeuses du secteur marchand non agricole.

Source : Insee, DADS et Lifiis.

4. Salaires nets annuels moyens en EQTP selon la catégorie d'entreprise et la CS en 2011

en euros

	Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
Microentreprises	36 400	22 690	17 320	18 450	20 580
Petites et moyennes entreprises (PME)	47 600	26 330	18 460	19 520	24 300
Entreprises de taille intermédiaire (ETI)	50 740	27 250	18 910	20 700	27 600
Grandes entreprises (GE)	50 550	28 650	20 620	22 200	30 650
Ensemble	48 340	27 000	18 820	20 180	26 260

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

Champ : France métropolitaine, entreprises marchandes et employeuses du secteur marchand non agricole.

Source : Insee, DADS et Lifiis.

5. Distribution des salaires nets annuels en EQTP selon la taille de l'entreprise et la CS en 2011

en euros

	Microentreprises	Petites et moyennes entreprises (PME)	Entreprises de taille intermédiaire (ETI)	Grandes entreprises (GE)	Ensemble
D1	13 020	13 970	14 670	15 810	14 170
Q1	14 720	16 080	17 230	19 010	16 610
D5 (médiane)	17 640	19 750	21 740	24 890	20 970
Q3	22 230	26 000	29 890	34 620	28 810
D9	30 200	37 750	43 940	48 750	42 060
D9/D1	2,3	2,7	3,0	3,1	3,0

Champ : France métropolitaine, entreprises marchandes et employeuses du secteur marchand non agricole.

Source : Insee, DADS et Lifiis.

Fiches thématiques

Qualité des emplois

3.1 Statuts d'emploi

En France métropolitaine, en 2012, 86,5 % des emplois salariés sont en contrat à durée indéterminée (CDI). Cette part est stable depuis 2000, après une décline continue tout au long des années 1980 et 1990 (- 7 points). Sur cette période, le poids des contrats à durée déterminée (CDD) avait doublé pour atteindre 10,3 % en 2000 (hors apprentis). Depuis, cette part a oscillé entre 8,9 % et 9,6 %, et en 2012, le poids des CDD dans l'emploi salarié est de 9,6 %. Le poids de l'apprentissage, qui était de l'ordre de 1,0 %, au début des années 1980 a progressé continûment depuis 2000, atteignant 1,7 % en 2012. La part de l'intérim a presque quadruplé entre le début des années 1980 et 2000 (atteignant 2,0 %), puis a progressé jusqu'en 2006, et est restée stable à 2,4 % entre 2006 et 2008. Elle a ensuite été impactée fortement par la crise, avant de se redresser (2,2 % en 2012).

Les femmes sont plus souvent en CDD que les hommes (11,5 % contre 7,7 % en 2012), mais environ deux fois moins souvent intérimaires (1,4 % contre 3,0 %) ou apprenties (1,3 % contre 2,1 %). Au total, les femmes sont un peu moins souvent en CDI que les hommes : 85,8 % contre 87,2 %. Le nombre d'intérimaires a progressé pour les hommes entre 2003 et 2012 (+ 19 %), alors qu'il est resté au même niveau pour les femmes. Lors de la crise en 2009, la baisse de l'intérim avait davantage concerné les hommes. Le nombre d'apprentis, en forte augmentation de 2003 à 2007, a poursuivi sa progression chez les femmes entre 2007 et 2012 mais s'est stabilisé chez les hommes. Il a ainsi doublé pour les femmes entre 2003 et 2012, contre une augmentation d'un tiers pour les hommes. De 2003 à 2012, le nombre de femmes en CDI (+ 7,9 %) a augmenté pratiquement au même rythme que l'emploi salarié féminin (+ 8,4 %) ; le nombre d'hommes en CDI a quant à lui baissé de 1,3 %, alors que l'emploi salarié masculin a progressé de 0,6 %.

La part des CDI dans l'emploi salarié augmente avec l'âge : en 2012, seuls 48,4 % des salariés de moins de 25 ans sont en CDI, contre 93,4 % de ceux âgés de 50 ans ou plus. Les jeunes salariés sont 17,8 % à être

apprentis, dispositif qui leur est réservé. Les proportions d'intérimaires et de CDD baissent avec l'âge : respectivement 6,5 % et 27,3 % chez les moins de 25 ans, contre 0,9 % et 5,7 % chez les 50 ans ou plus.

La répartition selon le statut d'emploi des salariés titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme de l'enseignement supérieur est proche de celle de l'ensemble des salariés. Si l'impact du diplôme sur le statut d'emploi est assez faible, c'est parce qu'il est masqué par un fort effet de génération (plus les générations sont anciennes moins elles sont diplômées) et d'âge (parmi les moins de 25 ans présents sur le marché du travail, les plus diplômés sont sous-représentés car ils sont encore en études initiales). À ancienneté sur le marché du travail donnée, plus le diplôme est élevé plus la proportion d'emplois salariés en CDI est grande, avec des écarts importants pour les générations récentes. Ainsi, de 5 à 10 ans après la fin des études, la proportion d'emplois salariés en CDI est en 2012 de 90 % pour les diplômés du supérieur, proche de 80 % pour les diplômés du second cycle du secondaire (baccalauréat, CAP, BEP) et de seulement 66 % pour ceux qui ont au plus un brevet des collèges. Les salariés de nationalité étrangère sont plus fréquemment en intérim ou en CDD ; la part des CDI dans l'emploi des salariés étrangers est de 81,8 % en 2012, soit environ 5 points de moins que pour l'ensemble des salariés, avec un écart allant dans le même sens à tout niveau de diplôme.

L'agriculture est un secteur employant traditionnellement beaucoup de CDD, notamment des saisonniers, ainsi que des apprentis. L'industrie et la construction emploient relativement peu de CDD mais plus d'intérimaires que l'agriculture et le tertiaire. La construction se distingue par une proportion élevée d'apprentis. Au total, en 2012, la proportion d'emplois salariés en CDI est de 88,7 % dans l'industrie, 87,2 % dans le tertiaire, 83,9 % dans la construction et seulement 75,1 % dans l'agriculture. La part des titulaires ou des contractuels en CDI parmi les salariés du secteur public, 85,2 % en 2012, est assez proche de celle des grands secteurs du privé, hors agriculture. ■

Pour en savoir plus

• *Formations et emploi*, coll. « Insee Références », décembre 2013.

1. Répartition des salariés en emploi en 2012 selon leur statut

en %

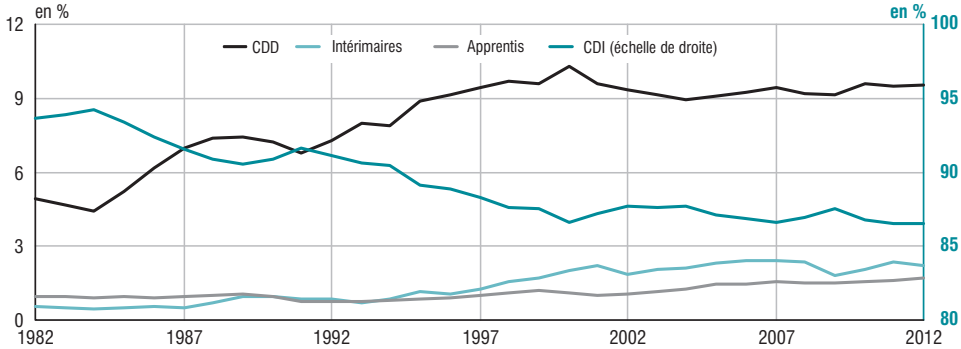
	Intérimaires	Apprentis	CDD	CDI	Ensemble
Ensemble	2,2	1,7	9,6	86,5	100,0
Femmes	1,4	1,3	11,5	85,8	100,0
Moins de 25 ans	6,5	17,8	27,3	48,4	100,0
50 ans ou plus	0,9	///	5,7	93,4	100,0
Diplômés du bac ou plus	1,5	1,5	10,0	87,0	100,0
Étrangers	4,7	0,6	12,9	81,8	100,0

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi.

Note : emploi salarié au sens du BIT ; les CDD comprennent les emplois aidés en CDD ; pour la fonction publique, les CDI comprennent les titulaires et les contractuels en CDI.

Source : Insee, enquête Emploi.

2. Répartition de l'emploi salarié selon le statut de 1982 à 2012

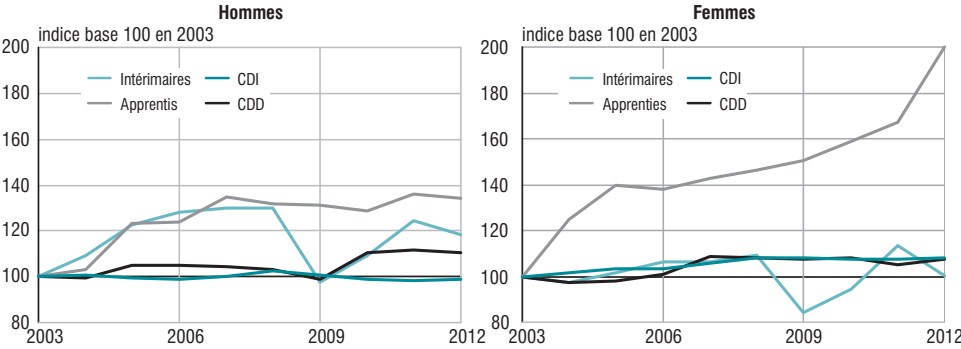


Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi.

Note : emploi salarié au sens du BIT ; les CDD comprennent les emplois aidés en CDD ; pour la fonction publique, les CDI comprennent les titulaires et les contractuels en CDI.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

3. Évolution de l'emploi salarié selon le sexe et le statut d'emploi de 2003 à 2012



Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi.

Note : emploi salarié au sens du BIT ; les CDD comprennent les emplois aidés en CDD ; pour la fonction publique, les CDI comprennent les titulaires et les contractuels en CDI.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

4. Structure de l'emploi salarié par secteur en 2012

en %

	Secteur privé et entreprises publiques				Fonction publique
	Agriculture	Industrie	Construction	Tertiaire	
Intérimaires	0,5	5,3	6,1	1,6	n.s.
Apprentis	4,3	2,2	4,2	1,9	n.s.
CDD	20,0	3,9	5,8	9,3	14,4
CDI	75,1	88,7	83,9	87,2	85,2

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi.

Note : emploi salarié au sens du BIT ; fonction publique : salariés de l'État, des collectivités territoriales et des hôpitaux publics ; les CDD comprennent les emplois aidés en CDD ; pour la fonction publique, les CDI comprennent les titulaires et les contractuels en CDI ; les intérimaires sont répartis par secteur utilisateurs.

Source : Insee, enquête Emploi.

3.2 Emplois et contrats aidés

Les emplois aidés prennent principalement la forme de subventions à l'embauche de personnes rencontrant des difficultés spécifiques d'accès à l'emploi (**contrats aidés**) ou, dans le secteur marchand, d'exonérations ciblées sur certains territoires, d'aides aux chômeurs créateurs d'entreprises, d'aides à l'accompagnement des restructurations ou à l'insertion par l'activité économique. Après deux années de hausse du fait de la crise, les entrées en contrats aidés ont reculé en 2011 pour se stabiliser en 2012. Les entrées ont augmenté dans le secteur non marchand : 402 000 personnes ont été embauchées en contrat unique d'insertion non marchand (CUI-CAE), qui s'est substitué au contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et au contrat d'avenir (CAV) au 1^{er} janvier 2010 en France métropolitaine, soit + 13 % par rapport à 2011 et le plus haut niveau atteint depuis 10 ans. La fin de l'année 2012 a également vu la mise en place des emplois d'avenir, destinés aux jeunes peu ou pas qualifiés. Ce nouveau dispositif prévoit des contrats de un à trois ans dans les secteurs marchand et non marchand. Dans le secteur marchand, les entrées en contrat unique d'insertion marchand (CUI-CIE) qui représentent l'essentiel des entrées en contrats aidés hors alternance se sont stabilisées à 52 000. Le CUI-CIE a remplacé en 2010 le contrat initiative emploi (CIE) et le contrat insertion - revenu minimum d'activité (CI-RMA). Après avoir crû en 2011, les contrats en alternance (**apprentissage** et **contrats de professionnalisation**) sont en léger recul avec 445 000 nouveaux contrats (- 3 % par rapport à 2011). Les entrées en emplois aidés dans les autres dispositifs du secteur marchand (hors contrats aidés et

en alternance) ont de nouveau diminué en 2012 (- 5 %).

Pour les contrats aidés hors alternance, le secteur non marchand (en CUI-CAE) recrute plus souvent des femmes, ou des personnes moins diplômées, ou avec des durées plus longues d'inscription à Pôle emploi au moment de l'embauche, que le secteur marchand (en CUI-CIE). Les jeunes sont relativement plus nombreux dans le secteur marchand : ils représentent en 2012, 34 % des salariés recrutés en CUI-CIE contre 29 % en CUI-CAE. La part des seniors est aussi plus élevée dans le secteur marchand : 25 % en CUI-CIE et 18 % en CUI-CAE.

Les contrats aidés du secteur non marchand sont quasi exclusivement à durée déterminée malgré la possibilité nouvellement offerte par le CUI de conclure des contrats à durée indéterminée. En revanche, dans le secteur marchand, le CUI-CIE est fréquemment à durée indéterminée (65 %). La durée initiale des contrats aidés est en moyenne plus courte dans le secteur non marchand. La durée hebdomadaire moyenne des contrats y est également plus faible car plus de 9 contrats sur 10 sont à temps partiel.

Les employeurs du secteur non marchand sont majoritairement des associations (51 %) même si les établissements publics d'enseignement embauchent aussi de nombreux salariés en contrat aidé. La nature du contrat, le statut juridique de l'employeur et le profil des bénéficiaires expliquent des taux d'insertion différents : six mois après la fin du versement de l'aide de l'État en 2011, 70 % des sortants d'un contrat aidé du secteur marchand étaient en emploi contre 40 % de ceux du secteur non marchand. ■

Définitions

Contrat aidé : contrat dérogatoire au droit commun, pour lequel l'employeur bénéficie d'aides, sous forme de subventions à l'embauche, d'exonérations de certaines cotisations sociales ou d'aides à la formation. L'accès à ces contrats est réservé aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Certains contrats (CAV, CI-RMA) étaient spécifiquement destinés aux allocataires de *minima* sociaux.

Contrat d'apprentissage : contrat permettant à des jeunes de 16 à 25 ans de travailler et de suivre un enseignement en alternance dans le but d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

Contrat de professionnalisation : contrat destiné aux jeunes de 16 à 25 ans ainsi qu'aux demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus, en vue d'obtenir une qualification professionnelle en relation avec les besoins identifiés par les branches professionnelles.

Emplois et contrats aidés 3.2

1. Évolution des entrées et des effectifs en emplois aidés

en milliers

	Flux d'embauches ¹				Nombre de bénéficiaires ²			
	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012
Emplois aidés dans le secteur marchand³	774	804	762	733	1 007	1 003	1 000	950
dont : contrats aidés hors alternance	117	113	53	52	95	63	44	26
contrats en alternance	425	428	459	445	568	566	593	581
Emplois aidés dans le secteur non marchand⁴	359	377	357	403	247	254	205	204
dont : contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE)	260	0	0	0	176	8	0	0
contrats d'avenir (CAV)	98	0	0	0	69	5	0	0
contrats uniques d'insertion non marchands (CUI-CAE)	///	377	357	402	///	241	204	203
emplois d'avenir non marchands	///	///	///	1	///	///	///	1
Ensemble	1 133	1 181	1 119	1 136	1 254	1 258	1 205	1 154

1. Les embauches comprennent les entrées initiales en contrat et les reconductions.

2. Effectifs en fin d'année corrigés des variations saisonnières.

3. L'emploi marchand aidé comprend les contrats aidés du secteur marchand hors alternance (emplois d'avenir marchands, CUI-CIE, CIE, CI-RMA et SEJE), les contrats en alternance (contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage), les exonérations zonées, l'insertion par l'activité économique, l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise (ACCRE) et l'accompagnement des restructurations.

4. L'emploi non marchand aidé correspond aux contrats aidés du secteur non marchand (emplois d'avenir non marchands, CUI-CAE, CAE, CAV, emplois jeunes).
Champ : France métropolitaine.

Sources : Dares, Agence de services et de paiement (ASP), Pôle emploi.

2. Caractéristiques des nouveaux bénéficiaires de contrats aidés en 2012

en %

	Secteur marchand (CUI-CIE)	Secteur non marchand (CUI-CAE)
Sexe		
Homme	57,1	37,8
Femme	42,9	62,2
Âge		
Moins de 26 ans	33,8	28,7
De 26 à 49 ans	41,8	53,4
50 ans ou plus	24,5	17,9
Niveau de formation		
Inférieur au CAP (V bis et VI)	13,4	22,3
Niveau CAP-BEP (V)	45,4	41,1
Niveau bac	24,0	21,8
Supérieur au bac	17,0	14,7
Ancienneté d'inscription à Pôle emploi		
Un an ou plus	53,7	61,2
Moins d'un an	37,8	30,4
Non inscrits	8,4	8,4
Part d'allocataires de minima sociaux (RSA, RSA majoré, ASS, AAH, ATA)	22,8	37,4
dont : RSA	14,1	27,3

Champ : France métropolitaine, embauches en conventions initiales.

Sources : Agence de services et de paiement (ASP), traitement Dares.

3. Principales caractéristiques des nouveaux contrats aidés signés en 2012

	Part des CDD (%)	Part des CDI (%)	Durée moyenne du contrat ¹ (mois)	Temps de travail hebdomadaire (heures)
CUI-CIE	35,3	64,7	8,6	31,6
CUI-CAE	98,9	1,1	6,8	23,6

1. Il s'agit de la durée du contrat prévue lors de la signature de la convention initiale. Pour les CDI, elle correspond à la période de versement de l'aide de l'État.

Champ : France métropolitaine, embauches en conventions initiales.

Sources : Agence de services et de paiement (ASP), traitement Dares.

4. Statut des employeurs de salariés embauchés en contrats aidés du secteur non marchand en 2012

en %

	Secteur non marchand (CUI-CAE)
Commune	14,6
Autre collectivité territoriale ¹	3,6
Association, fondation	51,3
Établissement public d'enseignement	15,9
Établissement sanitaire public	7,5
Autre établissement public	6,3
Autre personne morale	0,9
Ensemble	100,0

1. EPCI, département, région.

Champ : France métropolitaine, embauches en conventions initiales.

Sources : Agence de services et de paiement (ASP), traitement Dares.

5. Taille et secteur d'activité des employeurs de salariés embauchés en contrats aidés du secteur marchand en 2012

en %

Secteur marchand (CUI-CIE)			
Secteur d'activité de l'employeur		Taille de l'établissement employeur	
Agriculture	2,5	Moins de 10 salariés	60,2
Industrie	13,4	De 10 à 19 salariés	12,3
Construction	12,4	De 20 à 49 salariés	13,8
Tertiaire	71,7	50 salariés ou plus	13,6

Champ : France métropolitaine, embauches en conventions initiales.

Sources : Agence de services et de paiement (ASP), traitement Dares.

3.3 Durée du travail

Entre 1950 et 2011, la **durée annuelle du travail** de l'ensemble des salariés a décru de 25 %. Jusqu'au milieu des années 1960, cette durée a peu varié malgré l'introduction en 1956 d'une troisième semaine de congés payés, cette période de reconstruction étant également caractérisée par une hausse des **durées collectives** hebdomadaires de travail. C'est à partir de 1965 et jusqu'en 1982 qu'une part importante de la baisse intervient. La période jusqu'au premier choc pétrolier en 1974 est marquée par la généralisation progressive de la quatrième semaine de congés payés et par un partage des gains de productivité entre augmentation de salaires et réduction de la durée du travail. Après 1974, la durée du travail tend à se réduire dans un contexte de ralentissement de l'activité. Au début des années 1980, cette baisse prend la forme de réductions collectives (39 heures, 5^e semaine de congés payés) et d'accroissement du travail à temps partiel. Entre 1990 et 1998, la part du temps partiel dans l'emploi salarié passe de 12,2 % à 18,1 %, contribuant ainsi à la baisse de la durée annuelle du travail. De 1998 à 2002, ce sont les incitations à la réduction du temps de travail et le passage de la durée hebdomadaire légale à 35 heures (lois Aubry de 1998 et 2000) qui en sont la cause principale. Depuis 2002, la durée annuelle s'est stabilisée, eu égard aux évolutions antérieures.

En 2011, la **durée annuelle effective du travail** déclarée par les salariés à temps complet est de 1 706 heures, un niveau stable par rapport à 2010. Elle est plus élevée que l'équivalent annuel de la durée légale hebdomadaire de 35 heures (1 607 heures). Ce sont les cadres à temps complet qui déclarent les durées les plus longues, tant annuelles (1 930 heures) qu'hebdomadaires (44,9 heures) et quotidiennes (8,9 heures). Les

professions intermédiaires, les employés et les ouvriers affichent quant à eux des durées annuelles effectives relativement proches.

Les femmes à temps complet travaillent en moyenne 1 636 heures par an contre 1 754 pour les hommes, et leur temps de travail est nettement influencé par leur situation familiale. En 2011, les femmes âgées de 25 à 49 ans vivant seules et salariées à temps complet travaillent 91 heures de plus que celles vivant en couple avec des enfants. C'est l'inverse pour les hommes placés dans des situations familiales comparables avec un écart de près de 6 heures. Pour les femmes, ces résultats se vérifient pour toutes les catégories socioprofessionnelles. Pour les hommes, les cadres et les employés avec enfants travaillent plus que leurs homologues sans enfant, avec des écarts de respectivement 76 heures et de 48 heures sur l'année.

En 2011, 18,6 % des salariés sont employés à temps partiel : 6,6 % des hommes et 30,8 % des femmes. Le temps partiel est plus diffusé dans le tertiaire que dans l'industrie et la construction. Le tertiaire, secteur où le temps partiel est très largement féminisé, regroupe 91,8 % des salariés à temps partiel. L'hébergement et la restauration, l'éducation, la santé et l'action sociale, ainsi que les aides à domicile et les services domestiques sont les secteurs du tertiaire qui affichent les plus fortes proportions de salariés à temps partiel.

En 2011, les salariés à temps partiel travaillent en moyenne 23,2 heures par semaine dans leur emploi principal, soit les deux tiers de la durée légale des salariés à temps complet ; un quart travaillent 18 heures ou moins et un autre quart, 30 heures ou plus. Les hommes à temps partiel affichent des durées hebdomadaires moyennes plus faibles que les femmes. Par ailleurs, 16,3 % des salariés à temps partiel occupent plusieurs emplois. ■

Définitions

Durée annuelle du travail : au sens de la comptabilité nationale, voir *annexe Glossaire*.

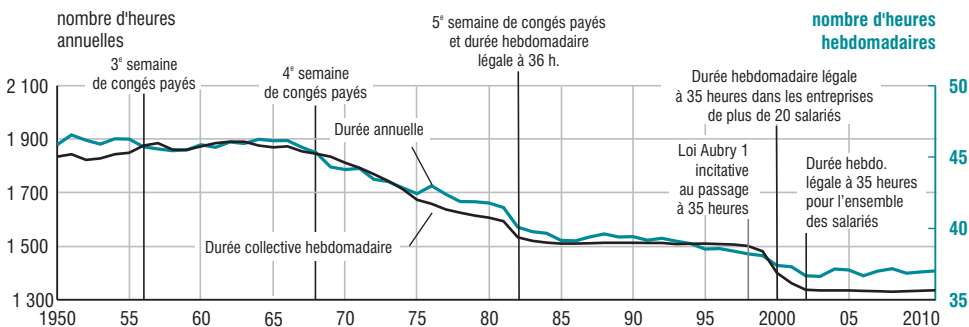
Durée collective : durée de travail commune à un groupe de salariés à temps complet.

Durée annuelle effective du travail : par rapport à la durée annuelle du travail, elle intègre tous les éléments de variation individuelle sur l'année. Voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « La durée du travail des salariés à temps complet », *Dares Analyses* n° 47, juillet 2013.
- « Le temps partiel en 2011 », *Dares Analyses* n° 5, janvier 2013.

1. Durée annuelle et durée collective hebdomadaire du travail de 1950 à 2011



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés (durée annuelle du travail) ; salariés des entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels hors agriculture (durée collective hebdomadaire du travail).

Sources : Insee, comptes nationaux, base 2010 ; Dares, enquête Acemo trimestrielle, indicateur en moyenne annuelle.

2. Composantes de la durée du travail des salariés à temps complet et durée hebdomadaire moyenne des salariés à temps partiel en 2011

	Ensemble	Femmes	Hommes	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Durée du travail à temps complet¹							
Durée annuelle effective du travail (en heures)	1 706	1 636	1 754	1 930	1 663	1 645	1 654
Nombre de jours travaillés dans l'année	215	211	218	217	212	214	217
Durée moyenne d'une journée de travail (en heures)	8,0	7,8	8,1	8,9	7,9	7,8	7,7
Nombre d'heures travaillées pour une semaine normale de travail	39,7	38,8	40,3	44,9	38,9	38,4	38,1
Nombre de jours travaillés pour une semaine normale de travail	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
Durée hebdomadaire du travail à temps partiel (en heures)²							
Moyenne	23,2	23,5	21,8	26,0	24,8	22,7	20,8
Médiane	24,0	25,0	20,0	28,0	27,5	24,0	20,0
1 ^{er} quartile	18,0	18,0	17,0	20,0	20,0	17,5	15,0
3 ^e quartile	30,0	30,0	28,0	32,0	30,0	30,0	27,0

1. Personnes travaillant à temps complet la semaine de référence, en emploi au moins quatre trimestres consécutifs, hors enseignants.

2. Personnes ayant un emploi à temps partiel.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi.

Lecture : en 2011, les salariés à temps partiel travaillent en moyenne 23,2 heures par semaine.

Source : Insee, enquête Emploi.

3. Salariés à temps partiel selon le sexe et le secteur d'activité en 2011

en %

	Proportion de salariés à temps partiel	Proportion de femmes à temps partiel	Proportion d'hommes à temps partiel	Part dans l'emploi à temps partiel	Part des femmes parmi les salariés à temps partiel
Agriculture, sylviculture, pêche	22,2	43,3	10,6	1,3	69,2
Industrie	6,5	17,5	2,0	5,3	77,8
Industrie manufacturière	6,3	16,8	1,9	4,5	79,4
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	8,0	24,3	3,3	0,7	67,8
Construction	4,9	27,9	1,8	1,7	67,6
Tertiaire	21,9	32,0	8,6	91,8	83,0
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	17,4	30,0	5,9	11,2	82,2
Transports et entreposage	9,3	21,5	4,6	2,7	63,8
Hébergement et restauration	29,0	37,7	19,7	5,5	67,0
Information et communication	10,7	20,2	5,7	1,7	65,6
Activités immobilières, financières et d'assurance	13,4	20,5	3,0	3,5	91,1
Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien	17,5	28,8	7,6	10,0	76,7
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	23,8	30,7	9,5	41,2	87,2
Autres activités de services	45,3	54,4	22,9	16,0	85,5
Ensemble	18,6	30,8	6,6	100,0	82,1

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi.

Source : Insee, enquête Emploi.

3.4 Revenu salarial

Le **revenu salarial** moyen pour l'ensemble des salariés du secteur privé et de la fonction publique s'élève, en 2011, à 19 710 euros. Cette moyenne recouvre des situations hétérogènes : les femmes perçoivent en moyenne un revenu salarial inférieur de 26 % à celui des hommes, les salariés à temps non complet un revenu salarial inférieur de 58 % à celui des temps complets. Le revenu salarial augmente fortement avec l'âge : celui des moins de 25 ans est en moyenne inférieur de 70 % à celui des 40-49 ans. D'une part, du fait de leur moindre expérience professionnelle, les **salaires journaliers** moyens des plus jeunes sont minorés de 50 % par rapport aux 40-49 ans. D'autre part, la phase d'insertion sur le marché du travail démarre souvent en cours d'année, avec parfois des allers-retours entre emploi et chômage, ce qui se traduit par un nombre moyen de jours rémunérés plus faible de 41 %. Les cadres ont un revenu salarial annuel moyen de 39 190 euros, presque trois fois supérieur à celui des ouvriers ou des employés, en raison à la fois de salaires journaliers moyens plus élevés et d'un nombre de jours rémunérés plus important.

C'est dans l'industrie ainsi que dans les **services mixtes** (finances, activités immobilières et information-communication) que les revenus salariaux moyens sont les plus élevés, avec à la fois des salaires journaliers et un nombre de jours rémunérés supérieur à la moyenne. À l'opposé, c'est dans les services aux particuliers et dans une moindre mesure dans l'éducation, la santé et l'action sociale qu'ils sont les plus faibles. Dans les services aux particuliers (hors salariés des particuliers-employeurs), le nombre de jours travaillés inférieur à la moyenne, signe d'une plus grande instabilité des emplois, et un salaire journalier moyen peu élevé, signe d'un faible nombre d'heures par jour et d'un salaire horaire bas, pèsent sur le revenu salarial. Dans l'éducation, la santé et l'action

sociale, malgré un nombre de jours rémunérés légèrement supérieur à la moyenne, le revenu salarial annuel est faible en raison d'un salaire journalier nettement inférieur à la moyenne.

De 2006 à 2011, le revenu salarial de l'ensemble des salariés du public et du privé augmente en moyenne de 0,6 % par an en euros constants. Cette évolution résulte de la hausse combinée du salaire journalier (+ 0,5 %) et du nombre de jours rémunérés sur l'année (+ 0,1 %). Le revenu salarial annuel moyen augmente de 0,7 % dans le privé contre 0,4 % dans la fonction publique. Dans le secteur privé, les évolutions sont dans l'ensemble homogènes entre les divers secteurs d'activité, comprises entre 0,6 % et 1,4 % ; elles sont cependant négatives dans l'éducation, la santé et l'action sociale (- 0,6 %).

La dispersion du revenu salarial, mesurée par le rapport **interdécile** entre le 9^e et le 1^{er} **décile** (D9/D1), est égale à 15,1 en 2011. Elle est beaucoup plus marquée que celle des salaires en équivalent temps plein. En effet, à la dispersion du salaire horaire s'ajoute celle des quotités de travail et des durées en emploi. Cette dispersion est plus marquée chez les femmes et les employés du fait de la plus grande hétérogénéité de leurs situations d'emploi.

Les écarts sont plus importants dans le bas de la distribution : le rapport entre la **médiane** et le 1^{er} décile (médiane/D1) est sensiblement plus élevé que le rapport entre le 9^e décile et la médiane (D9/médiane). La différence de dispersion entre les hommes et les femmes se situe principalement dans le bas de la distribution, avec des rapports médiane/D1 respectifs de 6,6 et 8,4, contre des rapports D9/médiane de 2,1 et 1,9. Il en est de même pour la différence de dispersion entre les cadres et professions intermédiaires d'une part, et les employés et ouvriers d'autre part. ■

Définitions

Revenu salarial : somme de tous les salaires perçus par un individu au cours d'une année donnée, nets de toutes cotisations sociales, y compris contribution sociale généralisée (CSG) et contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Salaire journalier : voir *annexe Glossaire*.

Décile, médiane, rapport interdécile : voir *annexe Glossaire*.

Services mixtes : voir *annexe Glossaire*.

1. Revenu salarial annuel moyen en 2011 et évolution moyenne sur la période 2006-2011

	Niveau en 2011			Évolution annuelle moyenne 2006-2011 ² (%)		
	Revenu salarial	Salaire journalier	Nombre moyen de jours rémunérés	Revenu salarial	Salaire journalier	Nombre moyen de jours rémunérés
	(euros courants)		(jours)	(euros constants)		(jours)
Ensemble	19 710	65	305	0,6	0,5	0,1
Sexe						
Hommes	22 550	73	308	0,5	0,5	0,0
Femmes	16 720	55	302	0,8	0,6	0,2
Âge						
Moins de 25 ans	6 980	36	196	0,0	- 0,2	0,2
De 25 à 39 ans	18 460	59	311	0,5	0,5	0,0
De 40 à 49 ans	23 440	71	331	0,6	0,5	0,0
De 50 à 54 ans	24 960	74	337	0,4	0,4	0,1
55 ans ou plus	24 260	76	318	- 0,3	- 0,4	0,1
Catégorie socioprofessionnelle						
Cadres ¹	39 190	117	334	0,2	0,1	0,1
Professions intermédiaires	22 310	68	328	0,4	0,2	0,1
Employés	13 290	46	287	0,5	0,6	- 0,1
Ouvriers	14 820	50	296	1,1	0,7	0,3
Condition d'emploi						
Temps complet	23 990	75	322	0,9	0,7	0,2
Temps non complet	10 110	38	267	0,9	0,8	0,1
Secteur						
Secteur privé	19 190	64	299	0,7	0,5	0,1
dont : industrie	24 530	74	333	1,3	1,1	0,1
construction	20 300	64	319	1,4	1,1	0,3
commerce	17 680	59	301	0,8	0,7	0,1
transports	21 810	67	325	0,8	0,8	0,0
services aux entreprises	16 080	61	262	0,7	0,1	0,6
services aux particuliers	11 710	45	259	0,6	0,4	0,2
services mixtes	30 180	94	320	1,2	1,0	0,2
éducation, santé, action sociale	15 130	49	306	- 0,6	- 0,6	0,0
Fonction publique	21 660	66	327	0,4	0,3	0,1

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

2. Le calcul du taux de croissance sur la période 2006-2011 prend en compte la refonte du processus de codification de la profession et catégorie socioprofessionnelle du salarié dans les DADS 2009.

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés, hors salariés agricoles, salariés des particuliers-employeurs et apprentis-stagiaires.

Note : suite à des révisions, les chiffres présentés ici ne sont pas comparables avec ceux de la précédente édition.

Source : Insee, DADS, SIASP et fichiers de paie des agents de l'État, exploitation au 1/12.

2. Distribution du revenu salarial annuel en 2011

en euros courants

	Ensemble	Femmes	Hommes	Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	2 340	1 890	2 970	11 180	6 040	1 450	1 910
Q1	9 200	7 550	11 770	24 320	16 160	5 700	7 500
Médiane	17 690	15 860	19 510	33 840	22 680	13 810	15 920
Q3	24 980	22 440	27 500	46 330	28 290	18 810	20 370
D9	35 320	30 540	40 110	66 230	34 230	23 580	24 660
D9/D1	15,1	16,1	13,5	5,9	5,7	16,2	12,9
D9/Médiane	2,0	1,9	2,1	2,0	1,5	1,7	1,5
Médiane/D1	7,6	8,4	6,6	3,0	3,8	9,5	8,3

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés agricoles, salariés des particuliers-employeurs et apprentis-stagiaires.

Note : suite à des révisions, les chiffres présentés ici ne sont pas comparables avec ceux de la précédente édition.

Source : Insee, DADS et SIASP, exploitation au 1/12.

3.5 Mobilité salariale

La mobilité salariale entre deux années, ici l'espacée de cinq ans, s'apprécie en comparant les salaires moyens des personnes ayant travaillé chacune des deux années. On retient ici comme indicateur l'évolution du **salaire net annuel en équivalent temps plein** (EQTP), qui est très proche de l'indicateur d'évolution du salaire horaire. L'évolution des salaires moyens entre deux dates sur l'ensemble de la population reflète à la fois l'évolution des trajectoires au niveau individuel et celle de la composition de la main-d'œuvre du fait des entrées et sorties sur le marché du travail. Étudier les salariés présents durant les deux années permet de mieux rendre compte des évolutions individuelles et le fait de raisonner en EQTP permet de calculer des évolutions de salaire à quotité de travail équivalente. Parmi les personnes ayant travaillé au moins une heure chacune des deux années, 74 % travaillent dans le secteur privé les deux années, 20 % dans la fonction publique et 6 % passent d'un secteur à l'autre. Pour caractériser les personnes, on considère ici leur situation de début (2006).

La moitié des salariés présents en 2006 et 2011 dans le secteur privé ont connu une augmentation moyenne annuelle de salaire en EQTP d'au moins 1,8 % en euros constants. Dans la fonction publique, cette évolution médiane est plus faible et vaut 1,4 %. Les hausses de salaires sont un peu plus importantes pour les hommes que pour les femmes (1,9 % contre 1,7 % dans le secteur privé, 1,6 % contre 1,3 % dans la fonction publique).

Le taux de croissance des salaires pour les personnes présentes en 2006 et 2011 varie en fonction de l'âge. Ainsi, la progression salariale est la plus forte chez les jeunes de moins de 25 ans, aussi bien dans le secteur privé que dans le public : la médiane de leurs évolutions salariales annuelles est respectivement de 3,2 % et 2,8 %. L'augmentation médiane est de 2,4 % pour les 25-39 ans dans le secteur privé et de 1,9 % dans le secteur public. Pour les plus de 55 ans, elle n'est que de 1,0 % dans le secteur privé et 0,9 % dans le secteur public.

Le constat est similaire lorsque l'on se restreint aux salariés ayant travaillé de manière continue les deux années avec la même quotité de travail. Les évolutions sont néanmoins plus prononcées pour les moins de 25 ans dans le secteur privé : ces jeunes travaillant toute l'année en 2006 sont probablement déjà insérés dans le marché du travail et bénéficient alors d'augmentations de salaire importantes liées à de forts rendements de l'expérience en début de carrière.

Au-delà de ces évolutions médianes, les progressions salariales sont hétérogènes entre les individus. Pour le premier quart des salariés, le salaire en EQTP stagne en moyenne annuelle en euros constants (Q1). À l'opposé, il augmente d'au moins 4,1 % par an pour le dernier quart des salariés (Q3). Ces différences de progressions salariales se retrouvent aussi bien chez les hommes que chez les femmes, au sein d'une classe d'âge ou d'une catégorie socioprofessionnelle. Elles sont particulièrement marquées pour les moins de 25 ans et pour les cadres. ■

Définitions

Salaire en équivalent temps plein (EQTP) : il est calculé en prenant en compte tous les postes de travail des salariés (y compris les postes à temps non complet). Les postes à temps complet qui ne couvrent pas toute l'année sont annualisés et les postes à temps non complet sont pris en compte au *pro rata* de leur volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet.

Médiane : la médiane partage la population en deux sous-populations égales (voir *annexe Glossaire*).

Pour en savoir plus

- « Secteur privé et entreprises publiques - En 2011, les salaires ralentissent de nouveau en euros constants », *Insee Première* n° 1499, octobre 2013.
- « Les salaires dans la fonction publique d'État », *Insee Première* n° 1476, décembre 2013.

1. Médiane des évolutions moyennes annuelles du salaire net en équivalent temps plein pour les salariés en 2006 et 2011

en euros constants, en %

	Ensemble			Secteur privé les deux années			Fonction publique les deux années		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Tous les salariés présents en 2006 et 2011									
Ensemble	1,7	1,5	1,9	1,8	1,7	1,9	1,4	1,3	1,6
Cadres ¹	1,9	1,8	1,9	2,0	2,0	2,0	1,7	1,7	1,7
Professions intermédiaires	1,7	1,6	1,9	1,9	1,7	2,0	1,6	1,5	1,7
Employés	1,6	1,5	1,9	1,8	1,6	2,1	1,2	1,1	1,5
Ouvriers	1,8	1,5	1,8	1,8	1,5	1,9	1,4	1,1	1,5
Moins de 25 ans	3,1	2,6	3,6	3,2	2,6	3,6	2,8	2,6	3,2
De 25 à 39 ans	2,2	2,0	2,4	2,4	2,1	2,5	1,9	1,7	2,2
De 40 à 49 ans	1,3	1,2	1,4	1,4	1,3	1,4	1,1	1,1	1,3
De 50 à 54 ans	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,1
55 ans ou plus	0,9	1,1	0,7	1,0	1,2	0,8	0,9	1,0	0,7
Salariés présents tout au long des deux années et avec la même quotité de travail									
Ensemble	1,7	1,5	1,8	1,8	1,7	1,8	1,4	1,3	1,6
Cadres ¹	2,0	2,0	2,0	2,0	2,1	2,0	1,8	1,8	1,8
Professions intermédiaires	1,7	1,6	1,8	1,8	1,7	1,9	1,5	1,4	1,7
Employés	1,5	1,4	1,6	1,7	1,6	1,8	1,2	1,1	1,4
Ouvriers	1,7	1,4	1,7	1,7	1,4	1,8	1,3	1,0	1,4
Moins de 25 ans	3,5	2,8	3,8	3,7	3,1	3,9	2,5	2,3	3,0
De 25 à 39 ans	2,3	2,1	2,4	2,4	2,3	2,5	1,9	1,7	2,2
De 40 à 49 ans	1,3	1,3	1,4	1,4	1,4	1,4	1,2	1,1	1,3
De 50 à 54 ans	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,9	1,1	1,1	1,1
55 ans ou plus	1,0	1,1	0,8	0,9	1,1	0,8	1,0	1,1	0,9

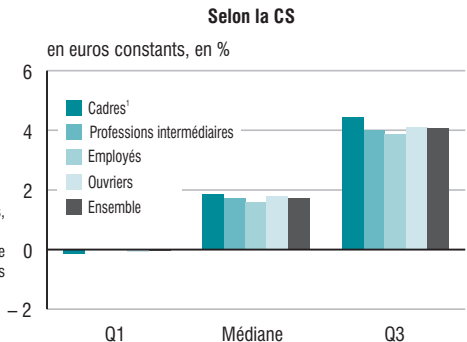
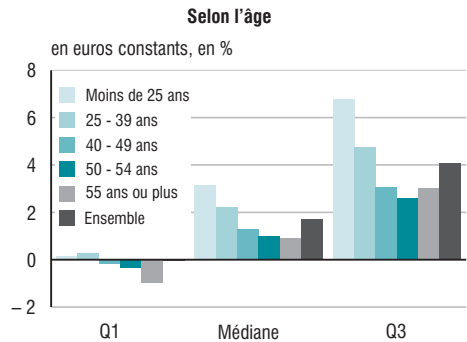
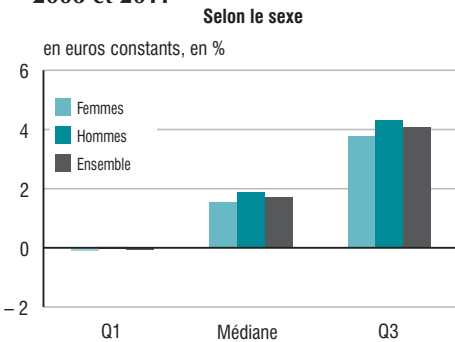
1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés agricoles, salariés des particuliers employeurs et apprentis-stagiaires en 2006 et 2011.

Lecture : dans la population des femmes cadres dans le secteur privé en 2006 et qui travaillent encore dans le secteur privé en 2011, la médiane de l'évolution annuelle moyenne du salaire en équivalent temps plein et en euros constants entre 2006 et 2011 se monte à 2,0 %.

Source : Insee, DADS, SIASP et fichiers de paie des agents de l'État, exploitation au 1/12.

2. Distribution des évolutions annuelles moyennes de salaire en équivalent temps plein entre 2006 et 2011



1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés agricoles, salariés des particuliers employeurs et apprentis-stagiaires en 2006 et 2011.

Lecture : la moitié des salariés de moins de 25 ans en 2006 ont connu une progression moyenne de leur salaire par an entre 2006 et 2011 en équivalent temps plein d'au moins 3,1 %.

Source : Insee, DADS, SIASP et fichiers de paie des agents de l'État, exploitation au 1/12.

3.6 Conditions de travail

En 2012, la **durée hebdomadaire moyenne du travail** des salariés à temps complet a été de 39,4 heures, soit une durée nettement supérieure à la durée hebdomadaire légale du travail, fixée à 35 heures depuis 2002. En effet, certaines entreprises ont maintenu une **durée collective** du travail supérieure à la durée légale et le passage à 35 heures s'est effectué par l'octroi de jours de réduction du temps de travail (RTT) en contrepartie du maintien total ou partiel de la durée hebdomadaire du travail à son niveau antérieur.

Par rapport à la norme sociale implicite (horaires réguliers sans travail de nuit, ni du week-end), certains salariés pratiquent des horaires atypiques. Ainsi, le travail du samedi concerne près de la moitié des salariés de façon habituelle ou occasionnelle, suivi du travail du soir et du dimanche. Entre 2003 et 2012, le travail au domicile et le travail du dimanche ont fortement augmenté, alors que le travail en horaires alternés diminue, en lien avec la baisse de l'emploi industriel, et que le travail du samedi reste relativement stable.

En 2012, les cadres, et notamment les enseignants, déclarent beaucoup plus souvent que la moyenne travailler chez eux (43,3 % contre 16,3 %) et le soir (48,7 % contre 33,2 %). Les cadres sont également un peu plus nombreux à avoir des horaires variables d'une semaine à l'autre, tout comme les employés. Ceux-ci travaillent en forte proportion le samedi (53,1 %) et à un degré moindre le dimanche (33,3 %). Parmi les employés, les policiers et militaires, ainsi que les employés de commerce sont les plus nombreux à travailler le week-end. Les ouvriers sont quant à eux plus concernés que la moyenne par le travail de nuit

(19,9 % contre 15,4 %) et les horaires alternés (15,0 % contre 6,8 %). Par rapport aux salariés à temps complet, les salariés à temps partiel sont plus concernés par des horaires variables d'une semaine sur l'autre (27,5 % contre 21,7 %). Ils sont moins touchés par les autres formes d'horaires atypiques, notamment par le travail du soir et de nuit.

En 2011, le régime général de la sécurité sociale a reconnu en moyenne 23,1 **accidents du travail** avec arrêt pour un million d'heures de travail. Toutefois, ce taux de fréquence varie fortement selon les catégories : il s'élève à 43,3 pour les ouvriers, contre seulement 2,7 pour les cadres, 8,4 pour les professions intermédiaires et 20,5 pour les employés. À durée d'exposition égale, les jeunes sont plus touchés que leurs aînés et les hommes plus que les femmes. Les jeunes hommes, vraisemblablement plus vulnérables en raison de leur manque d'expérience ou de leur affectation aux postes les plus risqués, ont notamment un niveau de sinistralité particulièrement élevé. En revanche, les conséquences des accidents du travail sont souvent plus graves pour les salariés âgés.

Plus de 54 000 **maladies professionnelles** ont été reconnues par le régime général en 2011, dont 85 % de troubles musculo-squelettiques (TMS). Les maladies professionnelles affectent particulièrement les ouvriers, ainsi que dans une moindre mesure les employés. Les femmes sont plus concernées par les TMS, alors que les autres maladies, notamment les cancers liés à l'amiante, touchent plutôt les hommes. La reconnaissance d'une maladie professionnelle intervient le plus souvent entre 40 et 59 ans. ■

Définitions

Durée hebdomadaire moyenne du travail : voir *annexe Glossaire*.

Durée collective : voir *annexe Glossaire*.

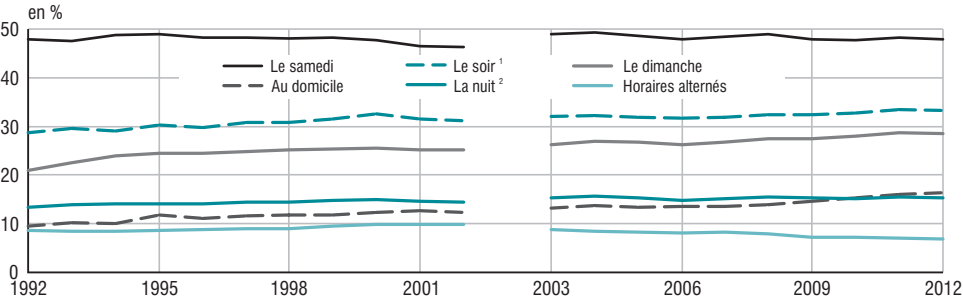
Accident du travail : accident provoqué par le fait ou à l'occasion du travail par un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines. Sont comptabilisés ici uniquement les accidents du travail déclarés et reconnus par la Cnam-TS, et ayant entraîné au moins un jour d'arrêt de travail.

Maladie professionnelle : 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 certaines. Ses symptômes apparaissent après une période de latence.

Pour en savoir plus

- « Le travail de nuit des salariés en 2009 », *Dares Analyses* n° 9, février 2011.
- « En 2011, 29 % des salariés ont travaillé le dimanche, de manière occasionnelle ou habituelle », *Dares Analyses* n° 75, octobre 2012.
- « Les accidents du travail entre 2005 et 2010 : une fréquence en baisse », *Dares Analyses* n° 10, février 2014.

1. Travail habituel ou occasionnel au domicile, le soir, la nuit ou en fin de semaine, horaires alternés



1. Entre 20 heures et minuit. 2. Entre minuit et 5 heures du matin.
Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi pour la période 1992-2002 ; France métropolitaine, salariés, actifs occupés au sens du BIT pour la période 2003-2012.
Lecture : en 2012, 16 % des salariés travaillent habituellement ou occasionnellement à leur domicile. Ils étaient 13 % en 2003.
Note : ces données sur le travail de nuit, du samedi, etc. sont supérieures à celles usuellement publiées car la proportion de salariés concernés ici comprend ceux qui ont habituellement des horaires de travail atypiques plus ceux qui ont occasionnellement connu ces situations. Il y a une rupture de série en 2002 suite à des changements méthodologiques (périodicité de la collecte, libellés des questions).
Source : Insee, enquêtes Emploi annuelles de 1992 à 2002 ; enquêtes Emploi en continu de 2003 à 2012.

2. Horaires atypiques habituels ou occasionnels des salariés en 2012 par CS et durée du travail

	Travail habituel ou occasionnel...					Horaires de travail irréguliers	
	à domicile	le soir¹	la nuit²	le samedi	le dimanche	Alternés : 2x8, 3x8, équipes, etc.	Variables d'une semaine à l'autre
Catégorie socioprofessionnelle							
Cadres et professions intellectuelles supérieures	43,3	48,7	13,8	47,7	32,3	0,7	25,8
Professions intermédiaires	19,0	35,1	15,1	46,6	29,6	5,4	23,1
Employés	9,4	26,4	13,2	53,1	33,4	5,5	25,4
Ouvriers	1,8	28,2	19,9	42,2	18,1	15,0	16,5
Durée du travail							
Temps complet	16,8	35,4	17,2	48,7	29,1	7,7	21,7
Temps partiel	14,1	23,5	7,5	43,9	26,5	2,8	27,5
Ensemble	16,3	33,2	15,4	47,8	28,6	6,8	22,8

1. Entre 20 heures et minuit. 2. Entre minuit et 5 heures du matin.
Champ : France métropolitaine, salariés, actifs occupés au sens BIT.
Lecture : en 2012, 43,3 % des cadres travaillent habituellement ou occasionnellement à leur domicile.
Note : ces données sur le travail de nuit, du samedi, etc. sont supérieures à celles usuellement publiées car la proportion de salariés concernés ici comprend ceux qui ont habituellement des horaires de travail atypiques plus ceux qui ont occasionnellement connu ces situations.
Source : Insee, enquête Emploi.

3. Taux de fréquence des accidents du travail et nombre de maladies professionnelles en 2011

	Accidents du travail (nombre par million d'heures de travail)			Maladies professionnelles (nombre)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Catégorie socioprofessionnelle						
Cadres et chefs d'entreprise	2,3	3,4	2,7	288	282	570
Professions intermédiaires	8,0	9,0	8,4	455	851	1 306
Employés	25,6	18,3	20,5	1 484	11 241	12 725
Ouvriers	44,4	37,9	43,3	24 764	13 898	38 662
Âge						
De 15 à 19 ans	54,9	25,8	44,9	24	40	64
De 20 à 29 ans	35,8	20,0	29,0	1 037	1 127	2 164
De 30 à 39 ans	27,1	15,9	22,6	3 624	3 666	7 290
De 40 à 49 ans	24,2	17,0	21,2	7 394	9 328	16 722
De 50 à 59 ans	20,7	16,9	19,1	10 985	11 881	22 866
60 ans ou plus	13,2	13,0	13,1	4 560	709	5 269
Ensemble	27,2	17,4	23,1	27 624	26 751	54 375

Champ : France, salariés du régime général présents dans la source DADS.
Lecture : en 2011, pour un million d'heures de travail salariées, les femmes ouvrières totalisent en moyenne 37,9 accidents du travail reconnus par le régime général. Cette même année, les femmes ouvrières affiliées au régime général se sont vu reconnaître 13 898 maladies professionnelles.
Sources : CNAM-TS (accidents du travail) ; Insee, DADS (heures salariées) ; calculs Dares.

3.7 Temps partiel

Le travail à temps partiel s'est développé durant les années 1990, avant de se stabiliser durant les années 2000. La proportion de salariés à temps partiel reste stable en 2011 (18,6 %). Huit salariés à temps partiel sur dix sont des femmes, alors qu'elles représentent un salarié sur deux. 30,8 % des femmes sont à temps partiel, contre 6,6 % des hommes. Les personnes de moins de 25 ans et de 50 ans ou plus sont surreprésentées dans l'emploi salarié à temps partiel : les 15-24 ans occupent 11,3 % des emplois salariés à temps partiel (9,4 % de l'emploi salarié), et les 50 ans ou plus occupent 29,5 % des emplois salariés à temps partiel (25,1 % de l'emploi salarié).

Parmi les salariés à temps partiel, trois sur dix travaillent pendant une durée proche d'un mi-temps, et un sur six travaille en moyenne moins de 15 heures par semaine. Les salariés les plus jeunes et les plus âgés sont également surreprésentés parmi les temps partiels courts : les 15-24 ans représentent 17,1 % des personnes travaillant moins de 15 heures, et les 50 ans ou plus 41,3 %. Le temps partiel court concerne davantage les ouvriers et les employés, alors que les cadres et les professions intermédiaires à temps partiel exercent plus souvent selon une durée de travail hebdomadaire supérieure ou égale à 30 heures.

Les salariés à temps partiel perçoivent des salaires horaires inférieurs à la moyenne, en

raison notamment de différences structurelles (surreprésentation de la catégorie des employés). En 2011, dans le secteur privé et les entreprises publiques (hors salariés des particuliers-employeurs), le **salaire net** horaire pour un travail à temps complet s'élève à 14,2 euros, contre 12,0 euros pour un travail à temps partiel, soit 16 % de moins.

Dans le secteur privé (hors salariés des particuliers-employeurs), les écarts de salaire net horaire entre temps complets et temps partiels s'observent également à catégorie sociale (CS) donnée, mais ils sont d'ampleur plus limitée.

En 2011, le **salaire annualisé** moyen est de 26 210 euros pour les salariés à temps complet (hors salariés des particuliers-employeurs) et de 13 080 euros pour les salariés à temps partiel. Depuis 2006, il a augmenté pour ces derniers de + 1,2 % en moyenne annuelle et en euros constants contre + 0,8 % pour les temps complets. Au cours de cette même période, le salaire net horaire moyen en euros constants a également augmenté plus vite pour les salariés à temps partiel que pour ceux à temps complet (+ 1,0 % contre + 0,7 % par an en moyenne).

Le salaire annualisé des salariés à temps partiel est nettement plus faible (9 049 euros en moyenne) quand on prend en compte les salariés des particuliers-employeurs. ■

Définitions

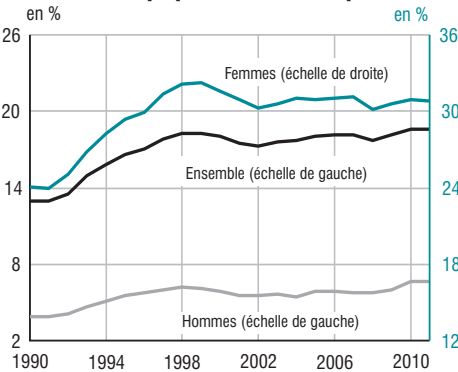
Salaire net : voir *annexe Glossaire*.

Salaire annualisé : tous les postes de travail, y compris les temps partiels, sont pris en compte dans le calcul. Un salaire annualisé correspond au salaire du poste si sa durée avait été de 12 mois avec la même quotité de travail.

Pour en savoir plus

- « Une photographie du marché du travail en 2012 », *Insee Première* n° 1466, septembre 2013.
- « En 2011, les salaires ralentissent de nouveau en euros constants », *Insee Première* n° 1471, octobre 2013.

1. Part du temps partiel dans l'emploi salarié



Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié y compris salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

2. La population des salariés à temps partiel en 2011

	Ensemble des temps partiel	Durée hebdomadaire habituelle de travail ¹			
		Moins de 15 heures	De 15 à 22 heures	De 23 à 29 heures	30 heures ou plus
Part (en %)					
des femmes	82,1	78,0	78,0	85,3	86,2
des moins de 25 ans	11,3	17,1	13,3	9,5	7,4
des 50 ans ou plus	29,5	41,3	32,5	23,9	24,5
des cadres	9,7	8,8	7,1	7,6	14,7
des professions intermédiaires	21,7	15,9	18,8	22,6	27,0
des employés	54,5	56,8	56,2	57,5	49,2
des ouvriers	14,1	18,5	17,9	12,3	9,1
En % de la population active salariée féminine	30,8	4,8	8,7	7,8	9,4
En % de la pop. active salariée masculine	6,6	1,3	2,4	1,3	1,5

1. Cette durée est la durée habituellement travaillée, c'est-à-dire la durée du travail sur une semaine « normale » hors congés, RTT, etc. Elles sont donc supérieures au temps de travail hebdomadaire moyen.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié y compris salariés des particuliers-employeurs. Lecture : les femmes représentent 82,1 % des salariés à temps partiel ; 30,8 % des salariées le sont à temps partiel.

Source : Insee, enquête Emploi 2011.

3. Salaires horaires nets et salaires nets annualisés moyens selon le temps de travail et la CS en 2006 et 2011

	Ouvriers		Employés		Professions intermédiaires		Cadres ¹		Ensemble	
	Temps complet	Temps partiel	Temps complet	Temps partiel	Temps complet	Temps partiel	Temps complet	Temps partiel	Temps complet	Temps partiel
Salaires horaires nets										
Année 2006 (en euros courants)	9,3	8,6	9,0	8,2	12,8	12,3	24,6	21,5	12,6	10,6
Année 2011 (en euros courants)	10,8	9,6	10,4	9,3	14,3	13,4	25,8	22,4	14,2	12,0
Évolution annuelle 2006-2011 (en % et euros constants)	1,1	0,4	0,6	0,6	0,1	-0,2	0,0	0,1	0,7	1,0
Salaires nets annualisés										
Année 2006 (en euros courants)	17 080	8 270	16 320	9 290	23 560	13 570	46 200	22 330	23 300	11 370
Année 2011 (en euros courants)	19 890	9 330	19 120	10 620	26 400	14 890	48 880	25 090	26 210	13 080
Évolution annuelle 2006-2011 (en % et euros constants)	1,2	0,5	0,7	0,7	0,2	0,1	0,1	1,5	0,8	1,2

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

Champ : France, secteur marchand non agricole, secteur privé et des entreprises publiques. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les bénéficiaires de contrats aidés et les salariés des particuliers-employeurs.

Note : le temps partiel correspond dans les DADS aux temps non complets. Le calcul du taux de croissance sur la période 2006-2011 prend en compte la refonte du processus de codification de la profession et catégorie socioprofessionnelle du salarié dans les DADS 2011.

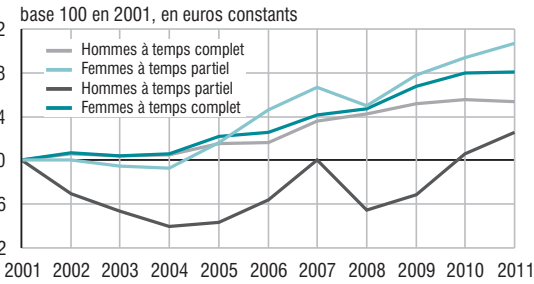
Source : Insee, DADS 2006 définitif (exploitation au 1/12) et 2011 semi-définitif (exploitation au 1/12).

4. Évolution du salaire net moyen annualisé selon le sexe et le temps de travail

Champ : France métropolitaine, secteur marchand non agricole, secteur privé et des entreprises publiques. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les bénéficiaires de contrats aidés et les salariés des particuliers-employeurs.

Note : le temps partiel correspond dans les DADS aux temps non complets.

Source : Insee, DADS 2001 à 2010 définitifs (exploitation au 1/12), DADS 2011 semi-définitif (exploitation au 1/12).



3.8 Emplois non qualifiés

En 2011, les **emplois** non qualifiés, d'ouvrier ou d'employé, représentent un emploi sur cinq. Pour les employés, il s'agit des emplois de personnels des services à domicile (assistantes maternelles, aides à domicile, etc.), des vendeurs non qualifiés, des employés de l'hôtellerie-restauration ou des vigiles ; pour les ouvriers, il s'agit des diverses catégories d'ouvriers non qualifiés.

Plus de la moitié des salariés occupant ces emplois ont un CAP ou plus, et un sur quatre a au moins le baccalauréat. Leur niveau moyen de diplôme reste inférieur à celui des ouvriers et employés qualifiés pour lesquels ces proportions sont respectivement de trois sur quatre et quatre sur dix. Les non-qualifiés sont plus confrontés à l'instabilité de l'emploi : en 2011, 23 % d'entre eux occupent un emploi en CDD ou sont intérimaires, apprentis, ou saisonniers, contre 13 % pour les employés et ouvriers qualifiés.

Depuis 1982, la part des emplois très qualifiés (cadres et professions intermédiaires) dans l'emploi total (y compris les non-salariés) a fortement progressé (+ 14,5 points entre 1982 et 2011), celle des qualifiés a diminué de 2,5 points et celle des non-qualifiés a reculé de 3,5 points. Ce repli est imputable à la baisse des emplois ouvriers, touchés par la réduction de l'emploi industriel : les ouvriers non qualifiés représentent 7 % de la population en 2011 (14 % en 1982). À l'opposé, la part des employés non qualifiés a suivi une trajectoire ascendante, passant de 10 % à 13,5 %. Dans les années 2000, l'emploi non qualifié a progressé principalement dans les services à domicile, sous l'effet notamment des exonérations et des déductions fiscales qui ont favorisé l'emploi dans ce secteur.

Les employés sont aux trois quarts des femmes, tandis que les emplois d'ouvriers sont plus souvent masculins. Les ouvriers non qualifiés sont plus jeunes que les ouvriers

qualifiés, à l'inverse des employés. Pour les employés comme pour les ouvriers, le recours au temps partiel est plus fréquent pour les emplois non qualifiés.

Qu'ils soient qualifiés ou non, plus de 90 % des employés travaillent dans le tertiaire. Ils se répartissent de manière similaire entre le tertiaire marchand (transports, commerce, services aux entreprises, services aux particuliers, activités immobilières et financières) et non marchand (éducation, santé, action sociale, administration). Moins de 10 % des ouvriers travaillent dans le secteur tertiaire marchand, contre plus de 40 % dans le tertiaire non marchand. Plus des deux tiers des ouvriers des secteurs de l'industrie et de la construction sont qualifiés alors que ceux de l'agriculture sont en grande majorité non qualifiés.

Le **salaire net annuel pour un équivalent temps plein** (EQTP) des salariés non qualifiés est plus faible que celui des salariés qualifiés. En 2011, le salaire **médian** s'établit à 15 630 euros par an pour les employés non qualifiés (hors salariés des particuliers-employeurs) et 16 180 euros par an pour les ouvriers non qualifiés. Viennent ensuite les employés qualifiés et les ouvriers qualifiés, avec respectivement 18 300 et 19 500 euros de salaire médian net annuel.

Depuis 2001, l'évolution du salaire net moyen des employés et ouvriers non qualifiés a été proche de celle des employés et ouvriers qualifiés (+ 0,6 % par an en euros constants). Entre 2004 et 2006, sous l'effet des hausses du Smic consécutives à la loi « Fillon » de janvier 2003, l'évolution a été plus dynamique pour les non-qualifiés. Mais sur la dernière période (2009 à 2011) les salaires des non-qualifiés augmentent légèrement moins que ceux des ouvriers et employés qualifiés (+ 0,7 % par an contre + 1 %).

Définitions

Emploi selon la catégorie socioprofessionnelle : ici, la nomenclature utilisée est plus détaillée que dans les autres fiches. On distingue au sein des ouvriers et des employés, les emplois qualifiés et les emplois non qualifiés. Cette distinction porte sur les caractéristiques des postes (et non pas des personnes).

Salaire en équivalent temps plein (EQTP) : voir *annexe Glossaire*.

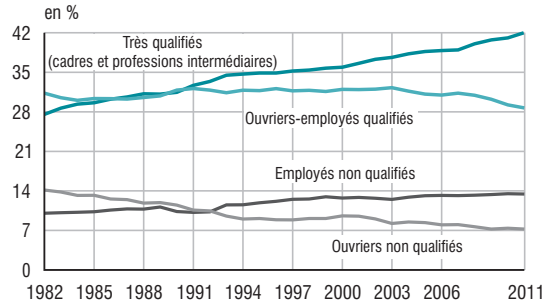
Médiane : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- « Les employés et ouvriers non qualifiés - Un niveau de vie inférieur d'un quart à la moyenne des salariés », *Insee Première* n° 1250, juillet 2009.

1. Évolution de la part des salariés non qualifiés, qualifiés et très qualifiés dans l'emploi

Champ : France métropolitaine, actifs occupés des secteurs public et privé, hors agriculteurs exploitants, artisans, commerçants et chefs d'entreprise.



2. Structure des emplois en 2011

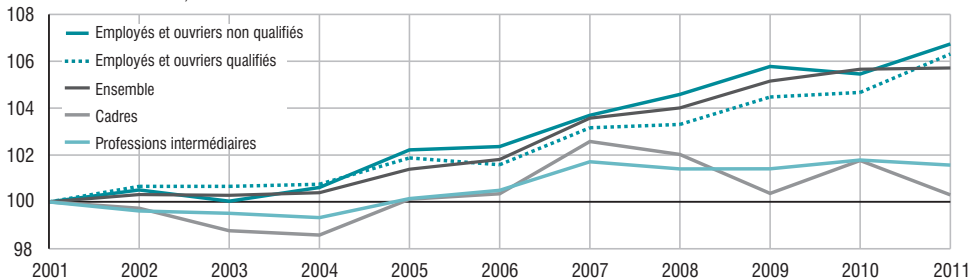
	Employés		Ouvriers		Très qualifiés	Ensemble des salariés
	Qualifiés	Non qualifiés	Qualifiés	Non qualifiés		
Part dans l'emploi total	14,9	13,5	13,8	7,3	42,0	91,4
Proportion de						
moins de 25 ans	10,5	12,7	10,0	21,8	5,2	9,4
50 ans ou plus	22,9	30,2	25,0	20,3	25,1	25,1
femmes	74,6	78,6	11,8	34,4	46,2	49,6
temps partiel	22,9	41,2	6,7	19,1	13,2	18,6
Part dans le secteur d'activité						
Agriculture	0,3	0,1	0,4	9,7	0,4	1,1
Industrie	4,9	2,5	30,1	25,9	15,7	15,0
Construction	2,5	0,1	19,5	12,7	3,8	6,2
Tertiaire marchand	45,3	45,5	7,5	7,5	35,5	32,0
Tertiaire non marchand	46,9	51,8	42,6	44,3	44,7	45,8

Champ : France métropolitaine, actifs occupés des secteurs public et privé, hors agriculteurs exploitants, artisans, commerçants et chefs d'entreprise ; l'intérim est classé dans le secteur marchand.

Source : Insee, enquête Emploi 2011.

3. Évolution du salaire net moyen

en euros constants, base 100 en 2001



Champ : France métropolitaine, secteur privé et des entreprises publiques, hors secteur agricole. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les bénéficiaires de contrats aidés et les salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, DADS 2001 à 2010 définitifs (exploitation au 1/12), DADS 2011 semi-définitif (exploitation au 1/12).

4. Distribution des salaires nets annuels par catégorie socioprofessionnelle en 2011

en euros

	Ensemble	Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés non qualifiés	Employés qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Ouvriers qualifiés
D1	14 040	24 780	16 760	12 820	13 590	12 650	14 460
Q1	16 390	31 080	20 080	14 020	15 560	14 120	16 630
D5 (médiane)	20 550	39 730	24 430	15 630	18 300	16 180	19 500
Q3	27 970	52 600	29 730	17 720	22 120	18 960	23 050
D9	40 810	74 060	36 450	20 610	27 060	22 600	27 310
D9/D1	2,9	3,0	2,2	1,6	2,0	1,8	1,9

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

Champ : France, salariés en EQTP du secteur privé et des entreprises publiques, hors secteur agricole. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les bénéficiaires de contrats aidés et les salariés des particuliers-employeurs

Source : Insee, DADS 2011 semi-définitif (exploitation au 1/12).

3.9 Mouvements de main-d'œuvre

En 2012, les embauches dans les établissements d'au moins un salarié des secteurs concurrentiels hors agriculture représentent en moyenne 52 % de l'effectif salarié de ces établissements en France métropolitaine. Les recrutements sont nettement plus fréquents dans le tertiaire : le **taux d'entrée** s'y élève à 66 % ; il est trois fois supérieur à celui de la construction et près de quatre fois supérieur à celui de l'industrie. Les établissements les plus dynamiques en termes de recrutements sont ceux de 1 à 9 salariés (56 %). Le taux d'entrée s'élève à 50 % pour les établissements de 10 à 49 salariés et à 52 % pour ceux de 50 salariés ou plus. Le taux d'entrée en contrat à durée déterminée (CDD) se situe à 43 %, soit 8 embauches sur 10. Les établissements du tertiaire recourent plus fréquemment à de tels contrats : le taux d'entrée en CDD s'y situe à 55 % ; il est plus de quatre fois supérieur à celui de la construction et de l'industrie (autour de 12 %). Le nombre annuel d'embauches en contrat à durée indéterminée (CDI) représente en moyenne 10 % de l'effectif salarié des établissements. Là encore, ce taux est plus élevé dans le tertiaire (11 %) que dans la construction (8 %) et l'industrie (6 %), même si l'écart est moindre que pour les **entrées** en CDD.

Le **taux de sortie** des établissements de 1 salarié ou plus de France métropolitaine des secteurs concurrentiels hors agriculture s'établit à 51 %. Dans le tertiaire, il s'élève à 65 %. Il est trois fois supérieur à celui de la construction et près de quatre fois supérieur à celui de l'industrie. Les sorties sont un peu plus fréquentes dans les établissements de 1 à 9 salariés que dans ceux de plus de 10 salariés.

La fin de contrat en CDD est le premier motif de sortie (trois sorties sur quatre). Le taux de sortie pour fin de CDD est

particulièrement élevé dans le tertiaire (c'est le corollaire d'un taux d'entrée en CDD important) : 50 %, contre 9 % dans la construction et dans l'industrie. La démission est le deuxième motif de sortie : en moyenne, 58 salariés sur 1 000 ont donné leur démission au cours de l'année 2012. Les licenciements constituent le troisième motif de sortie. Quatre licenciements sur cinq sont des licenciements pour motif autre qu'économique.

Le taux d'entrée en CDD des femmes est nettement supérieur à celui des hommes (55 %, contre 32 %). En revanche, les taux de recrutement en CDI par sexe sont pratiquement identiques. C'est également le cas pour tous les motifs de sortie, à l'exception des fins de CDD.

Les mouvements de main-d'œuvre diminuent avec l'âge des salariés. Pour un effectif de 1 000 salariés de 50 ans ou plus, on compte 40 recrutements en CDI et 220 en CDD. Ces mouvements sont beaucoup plus importants pour les jeunes, qui sont en phase d'insertion professionnelle : sur 1 000 salariés de moins de 30 ans, il y a 208 entrées en CDI et 990 en CDD. Les sorties des salariés de 50 ans ou plus sont également moins fréquentes (31 %, contre 38 % pour les 30-49 ans et 110 % pour les moins de 30 ans). À tous les âges, le premier motif de sortie est la fin de CDD. Les seniors se distinguent de leurs cadets en ce qui concerne le deuxième motif de sortie : il s'agit du départ à la retraite (3 %) ; pour les plus jeunes, c'est la démission (13 %).

Les ouvriers non qualifiés et les employés ont un taux d'entrée en CDD élevé (respectivement 80 % et 68 %) et un taux d'entrée en CDI plus élevé que la moyenne. Les sorties pour fin de CDD et les démissions sont également plus fréquentes pour eux. ■

Définitions

Entrées : embauches en contrat à durée déterminée (CDD) et en contrat à durée indéterminée (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 ici (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.

Mouvements de main-d'œuvre 3.9

1. Mouvements de main-d'œuvre selon les caractéristiques des établissements en 2012

en %

	Taux d'entrée ¹			Taux de sortie ² dont :				
	Ensemble	CDD	CDI	Ensemble	fin de CDD	démission	licenciement économique	licenciement autre qu'économique
Ensemble	52,4	42,6	9,8	51,3	38,0	5,8	0,5	1,9
1 à 9 salariés	56,1	45,3	10,9	55,3	38,9	7,4	1,0	1,5
10 à 49 salariés	50,3	39,3	11,0	48,9	34,4	6,8	0,5	2,0
50 salariés ou plus	51,8	43,1	8,7	50,8	39,6	4,5	0,3	2,0
Par secteur								
Industrie	17,9	12,3	5,7	17,5	9,1	3,0	0,6	1,2
Construction	21,3	13,1	8,2	21,4	9,1	5,3	0,8	2,0
Tertiaire	66,1	54,9	11,2	64,7	49,8	6,7	0,5	2,1

1. La différence entre le taux d'entrée et le taux de sortie ne reflète qu'approximativement l'évolution de l'emploi car la prise en compte de la démographie des entreprises est très délicate, notamment pour les établissements de 1 à 9 salariés. Cette différence n'est pas commentée.

2. Le taux de sortie comprend tous les motifs de sortie y compris les motifs non détaillés dans le tableau (la rupture conventionnelle, le départ en retraite, la fin de période d'essai, l'accident, le décès et les autres cas).

Champ : France métropolitaine, établissements d'un salarié ou plus du secteur concurrentiel (hors agriculture).

Note : les entrées et sorties sont hors transferts entre établissements d'une même entreprise.

Source : Dares, DMMO-EMMO.

2. Mouvements de main-d'œuvre selon les caractéristiques des salariés en 2012

en %

	Taux d'entrée ¹			Taux de sortie ² dont :				
	Ensemble	CDD	CDI	Ensemble	fin de CDD	démission	licenciement économique	licenciement autre qu'économique
Par sexe								
Femmes	65,2	55,4	9,8	63,8	50,2	6,1	0,5	1,7
Hommes	42,1	32,3	9,9	41,3	28,2	5,6	0,5	2,0
Par âge								
Moins de 30 ans	119,7	99,0	20,8	109,5	85,6	12,9	0,4	2,4
30 à 49 ans	37,9	29,7	8,2	37,6	27,0	4,8	0,5	1,7
50 ans ou plus	26,0	22,0	4,0	31,1	20,7	2,1	0,6	1,7
Par catégorie socioprofessionnelle								
Cadres	29,6	21,0	8,7	28,9	19,7	4,0	0,4	1,0
Professions intermédiaires	35,4	29,0	6,5	35,2	27,0	3,6	0,3	0,9
Employés	81,4	68,1	13,3	79,2	61,0	8,3	0,5	2,3
Ouvriers qualifiés	33,5	24,4	9,1	33,3	19,8	5,6	0,7	2,4
Ouvriers non qualifiés	91,1	79,6	11,5	88,8	68,8	8,0	0,7	3,9

1. La différence entre le taux d'entrée et le taux de sortie ne reflète qu'approximativement l'évolution de l'emploi car la prise en compte de la démographie des entreprises est très délicate, notamment pour les établissements de 1 à 9 salariés. Cette différence n'est pas commentée.

2. Le taux de sortie comprend tous les motifs de sortie y compris les motifs non détaillés dans le tableau (la rupture conventionnelle, le départ en retraite, la fin de période d'essai, l'accident, le décès et les autres cas).

Champ : France métropolitaine, établissements d'un salarié ou plus du secteur concurrentiel (hors agriculture).

Note : les entrées et sorties sont hors transferts entre établissements d'une même entreprise.

Sources : Dares, DMMO-EMMO ; Insee, enquête Emploi.

Fiches thématiques

Relations sociales et institutionnelles

4.1 Négociations et grèves dans les entreprises

En 2011, 15,4 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ont engagé des négociations collectives, soit 1,1 point de plus qu'en 2010. Cette proportion atteint 84,3 % dans les entreprises dotées de délégués syndicaux. Les négociations engagées au niveau central de l'entreprise ont abouti à la signature d'au moins un accord dans 76 % des entreprises d'au moins 10 salariés ayant négocié. Toutes tailles d'entreprises et tous secteurs d'activité confondus, l'activité de négociation a suscité la signature de 48 000 accords d'entreprise, soit 2 % de plus qu'en 2010, dont 39 000 ratifiés par des délégués syndicaux (+ 9 % par rapport à 2010).

Les obligations, nouvelles ou renforcées, d'établir des accords ou décisions unilatérales d'employeurs en matière de partage des profits, d'égalité professionnelle et de pénibilité ont modérément stimulé l'activité de négociation en 2011. Ces obligations, qui s'appliquent à des entreprises et groupes employant 50 salariés ou plus, ont également pu concerner des entreprises de moins de 50 salariés, habituellement moins familières de la négociation collective. Certaines petites entreprises ont en effet pu être associées à des négociations de groupe ou mener des négociations décentralisées du fait de leur appartenance à un groupe. Le versement d'une prime de partage des profits, avec les exonérations de cotisations sociales qui y sont associées, a par ailleurs suscité des discussions ou négociations dans des entreprises de moins de 50 salariés.

L'industrie, secteur où l'activité de négociation est traditionnellement importante, reste en 2011 le secteur où les entreprises négocient le plus (24,3 %). C'est aussi celui dont le taux de négociation augmente le plus nettement par rapport à 2010 (+ 3 points),

l'obligation de signer accords et plans d'actions sur la pénibilité au travail y ayant en partie contribué.

Après une année 2010 marquée par les arrêts collectifs autour de la réforme des retraites, les salariés se sont nettement moins mobilisés en 2011 : 1,8 % des entreprises de 10 salariés ou plus déclarent avoir connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail, contre 3,3 % en 2010 et 2,2 % en 2009. Les rémunérations, enjeu de mobilisation dans plus de la moitié des entreprises ayant connu au moins un arrêt collectif de travail, deviennent le premier motif de grève. Toutefois, la proportion d'entreprises déclarant un conflit lié aux rémunérations reste quasiment stable (1 % des entreprises).

Témoin de l'intensité de la conflictualité par arrêt de travail, le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT) pour 1 000 salariés a été divisé par 4, passant de 318 jours pour 1 000 salariés pour l'ensemble des entreprises d'au moins 10 salariés en 2010 à 77 jours en 2011. La baisse globale de la conflictualité en 2011 se traduit donc à la fois par une diminution de la proportion d'entreprises concernées par des grèves et par une baisse plus prononcée de l'intensité de la conflictualité. Le secteur des services contribue plus que les autres secteurs à la diminution d'ensemble de la part des entreprises qui connaissent des arrêts de travail, non seulement du fait du nombre élevé d'entreprises qui le composent, mais aussi parce que la baisse de la proportion d'entreprises ayant connu une grève y est plus marquée (- 2,5 points). Dans l'industrie, plus que le nombre d'entreprises concernées, c'est surtout l'intensité des grèves qui témoigne d'un recul particulièrement conséquent : on y recense 116 jours de grève pour 1 000 salariés, contre 604 en 2010. ■

Pour en savoir plus

- « Négociations collectives et grèves dans les entreprises du secteur marchand en 2011 », *Dares Analyses* n° 59, septembre 2013.
- *La négociation collective en 2011*, coll. « Bilans et Rapports », La Documentation française, juin 2012.
- « Les relations professionnelles au début des années 2010 », *Dares Analyses* n° 026, avril 2013.

Négociations et grèves dans les entreprises 4.1

1. Négociation collective, signature d'accords collectifs et grèves dans les entreprises en 2011

en %

	Négociations engagées en 2011					Grèves : entreprises ayant connu un arrêt collectif de travail en 2011
	Au niveau de l'entreprise et/ou de l'un de ses établissements, du groupe, de l'UES		Au niveau central de l'entreprise			
	Entreprises ayant négocié	Salariés concernés	Entreprises ayant négocié	Salariés concernés	Entreprises ayant signé un accord parmi celles ayant négocié	
10 à 49 salariés	7,7	10,7	5,4	7,9	62,7	0,4
50 à 99 salariés	36,1	37,5	30,0	31,0	78,7	3,0
100 à 199 salariés	63,0	64,5	56,2	57,4	84,6	7,2
200 à 499 salariés	75,9	76,3	71,8	72,1	84,6	14,6
500 salariés ou plus	94,2	97,2	87,2	90,2	88,6	33,6
Ensemble	15,4	61,5	12,5	56,1	75,9	1,8
Entreprises ayant un délégué syndical	84,3	95,7	73,9	88,5	81,3	...

Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

Source : Dares, enquête Acemo « Négociation et représentation des salariés ».

2. Négociation collective et grèves dans les entreprises en 2011, selon le secteur

en % d'entreprises

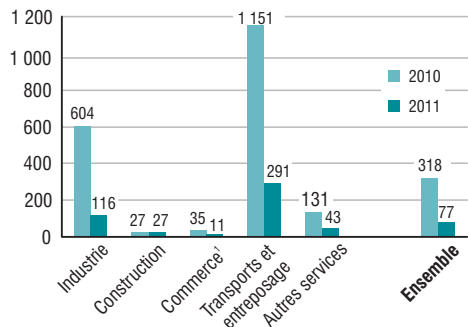
Secteur d'activité	Négociations collectives	Grèves
Industrie	24,3	4,5
Construction	8,2	0,4
Commerce de gros et de détail, transport, hébergement et restauration	11,2	0,9
Autres services	17,8	1,7
dont : information et communication	18,9	1,2
activités financières et assurance	34,3	3,0
activités immobilières	30,1	n.s.
activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	16,3	0,8
enseignement, santé humaine et action sociale	16,6	3,0
autres activités de services	12,9	1,7
Ensemble	15,4	1,8

Champ : entreprises de dix salariés ou plus (secteur marchand non agricole).

Lecture : 24,3 % des entreprises de 10 salariés ou plus de l'industrie ont ouvert au moins une négociation collective en 2011 et 4,5 % des entreprises de ce secteur ont connu au moins une grève en 2011.

Source : Dares, enquête Acemo « Négociation et représentation des salariés ».

3. Nombre de jours de grève pour 1 000 salariés selon le secteur



1. Commerce de gros et de détail, hébergement et restauration (hors transports et entreposage).

Champ : France métropolitaine, entreprises de dix salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Lecture : dans l'industrie, le nombre de journées non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivaut à 116 jours pour 1 000 salariés en 2011.

Source : Dares, enquête Acemo « Négociation et représentation des salariés ».

4. Thèmes abordés dans les accords d'entreprise signés en 2011

en %

	Entreprises et salariés concernés (enquête Acemo)			Accords d'entreprise enregistrés	
	Part d'entreprises ayant signé un accord	Part totale d'entreprises concernées	Part totale de salariés concernés	Nombre total d'accords ¹	Part de textes signés par les délégués syndicaux
Salaires et primes	67,4	6,4	38,4	15 709	91
Épargne salariale (intéressement, participation, PEE, etc.)	37,9	3,6	22,6	13 683	49
Classifications, qualifications	7,8	0,7	3,9	645	96
Temps de travail (durée, aménagement)	26,0	2,5	13,7	9 574	96
Conditions de travail	13,9	1,3	9,0	1 596	94
Emploi (y compris restructuration, PSE) ²	7,9	0,7	9,9	3 947	96
Formation professionnelle	7,6	0,7	3,3	816	97
Égalité professionnelle, non-discrimination	28,0	2,6	21,2	6 598	97
Droit syndical, représentation du personnel	6,0	0,6	12,1	3 023	99
Protection sociale complémentaire (prévoyance, santé, ...)	12,7	1,2	11,0	3 568	98
Autres	3,7	0,4	4,7	n.s.	n.s.

1. Nombre d'accords abordant chaque thème en sachant qu'un même accord peut être multi-thèmes.

2. Le décompte des textes sur ce thème est réalisé selon une procédure différente de celle appliquée dans les publications des années précédentes. La nouvelle procédure comptabilise l'intégralité des textes sur l'emploi des travailleurs handicapés quand l'ancienne n'en comptabilisait qu'une partie.

Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole pour l'enquête Acemo ; ensemble des accords d'entreprises enregistrés par le ministère du Travail (toutes tailles d'entreprises et tous secteurs confondus) pour la base administrative des accords.

Source : Dares, enquête Acemo « Négociation et représentation des salariés » ; base des accords d'entreprise pour les enregistrements administratifs.

4.2 Salaire minimum de croissance

Le Smic horaire brut a été revalorisé à trois reprises entre le 1^{er} décembre 2011 et le 1^{er} janvier 2013. Le 1^{er} janvier 2012, la revalorisation annuelle a porté le Smic horaire brut de 9,19 euros à 9,22 euros, soit + 0,3 % par rapport au montant du 1^{er} décembre 2011. Le 1^{er} juillet 2012, une revalorisation anticipée au titre de l'inflation constatée au 1^{er} semestre (+ 1,4 %), et un « coup de pouce » (+ 0,6 %) l'a porté à 9,40 euros, soit + 2,0 % par rapport au montant du 1^{er} janvier 2012. Enfin, le 1^{er} janvier 2013, la revalorisation annuelle l'a porté à 9,43 euros, soit + 0,3 % par rapport au montant du 1^{er} juillet 2012 et + 2,3 % par rapport au montant du 1^{er} décembre 2011. Près de 1,9 million de salariés (hors apprentis et intérimaires) des entreprises du secteur concurrentiel ont bénéficié directement de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2013 (12,3 % des salariés de ces entreprises, contre 11,1 % au 1^{er} décembre 2011).

Cette hausse de la part des salariés rémunérés sur la base du Smic concerne davantage les entreprises de moins de 10 salariés, qui emploient relativement plus d'ouvriers et d'employés : 28 % des salariés de ces entreprises ont bénéficié de la revalorisation au 1^{er} janvier 2013 contre 6 % des salariés dans les entreprises de 500 salariés ou plus.

Outre l'hébergement et la restauration, où elle s'établit à 40 %, la proportion de salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2013 est élevée dans les « autres activités de services » (24 %) qui regroupent notamment les arts et spectacles et les associations, la santé-action sociale (21 %) et les activités de service et de soutien (17 %). À l'inverse, cette proportion est nettement plus faible dans l'industrie, les transports, l'information et la communication, les activités financières et d'assurance, ainsi que dans l'enseignement marchand.

Ces différences sectorielles persistent à taille d'entreprise donnée. Par exemple, la proportion de salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2013 atteint 57 % dans les entreprises de moins de 10 salariés du secteur de l'hébergement et de la restauration (contre 28 % tous secteurs confondus). Pour les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur de l'hébergement et de la restauration, cette proportion atteint 30 % (contre 9 % tous secteurs confondus).

28,6 % des salariés travaillant à temps partiel ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2013, soit 2,8 points de plus qu'au 1^{er} décembre 2011. Les salariés à temps partiel représentent 44 % des salariés bénéficiant de cette revalorisation au 1^{er} janvier 2013. ■

Définitions

Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) : salaire minimum légal en France, il se réfère à l'heure de travail. Il a été institué par une loi du 2 janvier 1970. Le Smic est revalorisé chaque année au 1^{er} janvier (au 1^{er} juillet jusqu'en 2009) par décret en Conseil des ministres, pris après avis de la Commission nationale de la négociation collective (CNCC). Depuis le 7 février 2013, la nouvelle règle de revalorisation veut que l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du Smic ne peut, en aucun cas, être inférieur à la moitié de l'augmentation du 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 du ministère du Travail (articles L. 3231 - 2, 6 et 8 du code 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 revalorisé dans la même proportion à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'indice donnant lieu au relèvement (article L. 3231 - 5 du même code).

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 (articles L. 3231 - 10 et 11 du code du travail). Il s'agit là des « coups de pouce ». Ainsi, le taux horaire du Smic a été revalorisé de 2 % au 1^{er} juillet 2012. Cette augmentation se décompose comme suit : + 1,4 % au titre de l'inflation intervenue depuis la précédente revalorisation (de janvier à mai 2012) et + 0,6 % au titre d'un « coup de pouce » supplémentaire.

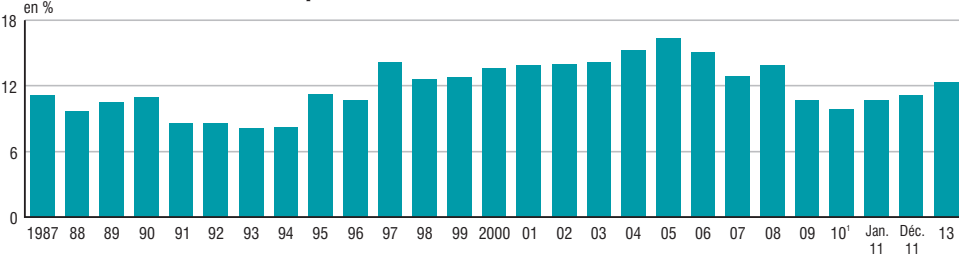
1. Part de salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} décembre 2011 et au 1^{er} janvier 2013

en %

	Ensemble des salariés		Salariés à temps partiel	
	1 ^{er} décembre 2011 ¹	1 ^{er} janvier 2013	1 ^{er} décembre 2011 ¹	1 ^{er} janvier 2013
Secteurs d'activité (NAF rév.2)				
Industries extractives	2,2	1,6	n.s. ²	n.s. ²
Industrie manufacturière	6,5	6,7	18,5	21,9
Prod. et distrib. d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0,5	0,9	0,5	0,8
Prod. et distrib. d'eau ; assainis., gestion des déchets et dépollution	3,2	5,0	9,8	10,1
Construction	8,1	9,7	16,1	21,6
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	15,8	16,9	32,9	35,0
Transports et entreposage	2,8	5,6	7,1	9,0
Hébergement et restauration	37,3	39,5	61,0	62,7
Information et communication	2,4	2,5	7,6	7,1
Activités financières et d'assurance	2,5	3,1	6,8	8,0
Activités immobilières	12,8	12,3	23,4	24,1
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	6,8	7,6	23,4	24,3
Activités de services administratifs et de soutien	13,1	17,0	14,2	23,5
Enseignement (hors enseignement public)	5,7	5,3	8,4	7,8
Santé humaine et action sociale ³	20,6	20,6	29,2	30,8
Arts, spectacles et activités récréatives	13,2	15,2	17,5	22,7
Autres activités de services	22,8	23,6	32,0	32,4
Taille de l'entreprise				
1 à 9 salariés	23,6	27,6	36,1	40,9
10 à 19 salariés	11,8	12,1	21,9	23,4
20 à 49 salariés	11,6	12,7	28,8	31,6
50 à 99 salariés	12,9	12,6	34,7	32,8
100 à 249 salariés	8,4	9,1	20,8	21,7
250 à 499 salariés	6,9	7,3	19,2	19,7
500 salariés ou plus	4,8	5,5	15,0	17,9
Ensemble	11,1	12,3	25,8	28,6

1. Du fait de la revalorisation anticipée du Smic intervenue le 1^{er} décembre 2011, l'information a été collectée sur le nombre de bénéficiaires à cette date, et non au 1^{er} janvier 2012.
2. Dans ce secteur, moins d'un millier de salariés concernés sont à temps partiel.
3. Hors fonction publique hospitalière et associations de loi 1901 de l'action sociale.
Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors apprentis, stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs hors agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales.
Lecture : dans le secteur de l'industrie manufacturière, 6,7 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2013 ; dans ce même secteur, 21,9 % des salariés à temps partiel ont été concernés.
Source : Dares, enquêtes Acemo.

2. Part de salariés concernés par les relèvements du Smic ou de la GMR

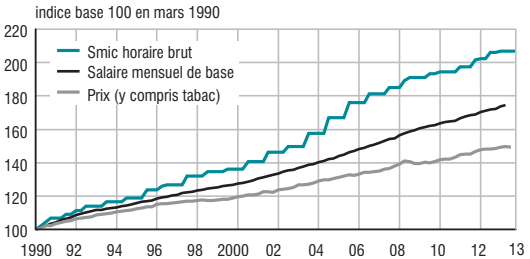


1. À partir de 2010, la revalorisation du Smic s'effectue le 1^{er} janvier, au lieu du 1^{er} juillet. En 2012, du fait de la revalorisation anticipée du Smic intervenue le 1^{er} décembre 2011, il a été décidé de collecter l'information sur le nombre de salariés concernés par la revalorisation à cette date, et non au 1^{er} janvier 2012.
Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors apprentis, stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs hors agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales.
Note : les évolutions doivent être analysées avec précaution, du fait des modifications successives apportées au dispositif de mesure. La période 2003-2005 a notamment fait l'objet d'un dispositif d'observation spécifique.
Source : Dares, enquêtes Acemo.

3. Évolution du Smic horaire brut, du salaire mensuel de base et des prix entre 1990 et 2013

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors apprentis, secteur agricole, État et collectivités locales, associations de type Loi 1901 de l'action sociale, intérim, particuliers-employeurs, activités extraterritoriales.

Sources : Dares, enquêtes Acemo ; Insee.



Fiches thématiques

Territoire

5.1 Emploi et salaires en région

Fin 2011, la France compte 24,4 millions d'emplois salariés dont 520 500 dans les départements d'outre-mer (Dom).

Un salarié métropolitain sur quatre, soit 5,7 millions de personnes, travaille en Île-de-France. La région se démarque par la proportion particulièrement élevée d'emplois dans le tertiaire marchand (61 % contre 47 % pour l'ensemble de la métropole).

La France du Nord et de l'Est conserve sa tradition industrielle : la Franche-Comté demeure ainsi la région la plus industrielle du pays avec 23 % de l'emploi dans ce secteur. Elle est suivie par l'Alsace (19 %). C'est majoritairement dans cette partie de la France métropolitaine que l'emploi salarié s'est contracté entre 2006 et 2011 : - 3,4 % en Lorraine, - 3,0 % en Picardie, - 2,9 % en Franche-Comté, - 2,7 % en Champagne-Ardenne, et - 2,1 % en Haute-Normandie.

Les régions du centre connaissent également une baisse de leur emploi : - 3,7 % en Limousin, - 2,2 % en Bourgogne, - 1,8 % en Auvergne.

Dans les régions du sud (Corse, Midi-Pyrénées, Languedoc-Roussillon, Provence - Alpes - Côte-d'Azur) et de l'ouest de la France (Pays de la Loire, Aquitaine, Bretagne), l'emploi progresse entre 2006 et 2011 de manière plus importante que la moyenne (+ 0,3 %). Ce constat résulte pour partie de la structure de leur tissu productif, davantage tourné vers les services, il tient aussi à la croissance dynamique de leur population.

Dans les Dom, le **tertiaire non marchand** prédomine : il emploie 43 % des salariés (32 % en métropole) et même un salarié sur deux en Guyane. À l'inverse, l'industrie ne représente que 7,1 % de l'emploi salarié domien contre 13,6 % en métropole.

En 2011, le **salaire annuel net moyen en équivalent temps plein** (EQTP) dans le secteur privé s'élève à 25 560 euros en France et à 25 610 euros en France métropolitaine, avec de fortes disparités régionales. Les salaires sont plus élevés en Île-de-France,

notamment du fait d'une structure de l'emploi fortement tournée vers le tertiaire et d'une proportion de cadres beaucoup plus importante qu'ailleurs.

Au contraire, les régions où le salaire moyen est le plus faible sont notamment celles où les cadres sont les moins nombreux, comme le Poitou-Charentes, le Limousin, ou la Basse-Normandie. Ce sont aussi des régions où le PIB par emploi est le plus faible.

Les salaires des ouvriers sont en moyenne plus élevés dans certaines régions industrielles du nord et de l'est de la France, comme Rhône-Alpes, l'Alsace et la Haute-Normandie.

Outre-mer, le salaire moyen est plus élevé en Guyane que dans les autres Dom, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, grâce notamment aux activités liées à la base spatiale.

Sur la période 2006-2011, le salaire moyen dans le secteur concurrentiel augmente en euros constants à un rythme annuel moyen compris entre 0,8 % et 1,5 % selon les régions.

Dans la fonction publique, le salaire annuel net moyen en EQTP (26 030 euros en France et 25 830 pour la métropole) est plus élevé que dans le secteur concurrentiel (+ 2 %), en raison d'une proportion plus importante de cadres. Les salaires sont beaucoup plus élevés dans les Dom, du fait notamment des surrémunérations dont bénéficient les fonctionnaires de ces régions. En métropole, les disparités régionales, mesurées par l'écart entre la région où les salaires sont les plus élevés (Île-de-France) et celle où ils sont les plus faibles (Poitou-Charentes), sont moins fortes dans le secteur public que dans le secteur privé (écart de 13 % contre 50 %). Ceci s'explique notamment par des différences entre régions en termes de qualification des emplois et par la spécificité de l'Île-de-France, qui concentre de nombreux sièges sociaux dans le secteur privé. ■

Définitions

Région : elle est définie ici par le lieu de travail (et peut donc différer de celle du lieu de résidence).

Tertiaire non marchand : voir *annexe Glossaire*.

Salaires en équivalent temps plein (EQTP) : voir *annexe Glossaire*.

Pour en savoir plus

- *La France et ses régions*, coll. « Insee Références », édition 2010.

1. Répartition de l'emploi salarié par région et secteur

en %

	Emploi salarié au 31/12/2011 (milliers)	Part des cadres dans l'emploi salarié en 2011 ¹	Évolution de l'emploi salarié entre 2006 et 2011	Répartition sectorielle de l'emploi salarié		
				Industrie	Tertiaire marchand	Tertiaire non marchand
Alsace	710,0	14,0	- 1,2	18,9	43,8	30,4
Aquitaine	1 161,0	12,5	2,5	12,5	44,3	34,2
Auvergne	460,5	9,2	- 1,8	17,7	38,1	36,9
Basse-Normandie	513,9	9,4	- 1,1	17,1	40,1	34,1
Bourgogne	580,0	10,3	- 2,2	16,8	40,5	34,6
Bretagne	1 156,5	12,0	1,9	15,2	41,7	35,0
Centre	908,9	12,0	- 1,3	17,1	42,3	32,7
Champagne-Ardenne	477,2	10,0	- 2,7	17,9	39,1	34,5
Corse	106,6	10,5	14,7	5,9	40,2	41,5
Franche-Comté	403,7	10,9	- 2,9	22,7	36,2	34,7
Haute-Normandie	654,7	11,5	- 2,1	18,4	41,5	32,4
Île-de-France	5 655,1	31,5	0,8	8,2	61,3	25,7
Languedoc-Roussillon	825,1	12,1	1,1	8,3	45,4	38,2
Limousin	246,6	10,3	- 3,7	14,5	38,9	39,4
Lorraine	775,6	11,0	- 3,4	16,6	39,7	37,0
Midi-Pyrénées	1 048,7	17,3	2,4	13,8	44,5	34,5
Nord - Pas-de-Calais	1 414,4	13,2	- 0,5	15,0	43,4	34,9
Pays de la Loire	1 354,2	12,0	1,8	18,3	42,9	30,2
Picardie	611,9	10,4	- 3,0	18,0	39,2	35,4
Poitou-Charentes	610,9	10,2	- 0,2	15,0	41,3	35,0
Provence - Alpes - Côte d'Azur	1 753,9	15,2	1,2	8,8	49,2	35,0
Rhône-Alpes	2 425,2	16,4	1,2	17,1	46,0	30,1
France métropolitaine	23 854,6	17,6	0,3	13,6	47,5	31,9
Guadeloupe	117,7	10,9	5,0	7,1	42,5	43,5
Guyane	48,0	11,7	8,9	8,0	33,6	50,3
Martinique	123,2	10,8	- 3,3	6,9	42,6	41,7
Réunion	231,5	9,0	6,3	7,0	44,7	41,0
France	24 375,0	17,5	0,3	13,5	47,4	32,2

1. En équivalent temps plein, y compris les chefs d'entreprise salariés, secteur marchand non agricole, secteur privé et semi-public.

Champ : France, salariés en emploi au 31 décembre.

Source : Insee, estimations d'emploi localisées et DADS.

2. Salaires nets annuels moyens en équivalent temps plein selon la région

en euros

	Ensemble	Secteur concurrentiel 2011				Évolution annuelle moyenne 2006-2011 (%, en euros constants)	Fonction publique ensemble 2011 ²
		Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers		
Alsace	23 870	43 040	25 570	18 140	20 110	0,9	26 300
Aquitaine	22 720	41 650	25 240	17 890	19 070	1,2	25 060
Auvergne	22 270	42 070	25 520	17 940	19 550	1,2	24 830
Basse Normandie	21 800	41 580	24 900	17 750	18 950	1,3	24 960
Bourgogne	22 410	42 050	25 570	17 800	19 300	1,2	24 920
Bretagne	22 230	41 600	24 690	17 730	18 640	1,3	25 250
Centre	22 840	42 450	25 430	18 030	19 060	1,1	24 820
Champagne-Ardenne	22 510	43 430	25 480	17 980	19 460	1,2	25 390
Corse	21 940	40 530	26 480	18 340	18 610	0,8	26 490
Franche-Comté	22 640	41 940	25 120	18 280	19 460	1,2	25 460
Haute-Normandie	23 850	44 240	26 750	18 190	20 490	1,2	24 800
Île-de-France	32 890	54 180	28 510	20 620	21 240	1,2	27 670
Languedoc-Roussillon	21 990	39 940	24 600	17 590	18 610	1,1	24 850
Limousin	21 790	42 020	24 460	17 540	18 570	1,1	24 580
Lorraine	22 790	42 610	25 550	17 770	19 690	1,1	25 700
Midi-Pyrénées	23 800	42 120	24 780	17 800	18 890	1,3	25 220
Nord - Pas-de-Calais	23 180	42 470	25 140	17 890	19 490	1,4	25 320
Pays de la Loire	22 420	41 670	24 610	17 880	18 920	1,2	25 340
Picardie	22 500	42 670	25 290	18 010	19 510	1,0	24 760
Poitou-Charentes	21 760	41 560	24 450	17 770	18 630	1,1	24 540
Provence - Alpes - Côte d'Azur	24 040	43 270	26 020	18 340	19 690	1,2	26 170
Rhône-Alpes	24 830	44 490	25 950	18 560	19 930	1,3	25 590
France métropolitaine	25 610	47 850	26 170	18 650	19 640	1,2	25 830
Guadeloupe	23 720	48 770	26 910	19 200	18 630	1,5	32 190
Guyane	25 200	48 810	31 210	19 650	18 900	1,1	32 010
Martinique	23 500	47 300	27 680	18 900	18 560	1,3	32 010
Réunion	22 450	46 990	27 010	18 380	18 360	1,3	31 490
France	25 560	47 850	26 190	18 650	19 620	1,2	26 030

1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.

2. Hors internes, externes et résidents de la fonction publique hospitalière.

Champ : France, salariés en équivalent temps plein.

Source : Insee, DADS (exploitation au 1/12) et fichier de paie des agents de l'État.

5.2 Emploi dans les départements d'outre-mer

Au deuxième trimestre 2012, le **taux de chômage** des actifs de 15 à 64 ans est de 24,7 % dans les départements d'outre-mer (Dom), contre 9,4 % en France métropolitaine. Les disparités entre Dom sont importantes : les Réunionnais sont les plus touchés avec un taux de chômage de 28,0 %. Suivent les Guadeloupéens (23,1 %), les Guyanais (21,3 %) et les Martiniquais (20,9 %). Les jeunes domiens sont particulièrement concernés avec plus de la moitié des moins de 25 ans présents sur le marché du travail qui sont au chômage.

Dans les Dom, le **taux d'activité** des 15-64 ans est de 62 %, soit un niveau largement inférieur à celui de la France métropolitaine (71 %). La Guyane se démarque des autres Dom avec un taux particulièrement bas (58 %). Les moins de 25 ans connaissent des taux d'activité particulièrement faibles, autour de 20 % aux Antilles-Guyane et 30 % à la Réunion, soit nettement moins que les jeunes métropolitains (37 %). Les écarts avec la métropole sont également marqués aux âges plus élevés : pour les 25-64 ans, le taux d'activité est de 72 % dans l'ensemble des Dom, soit 6 points de moins qu'en métropole.

Par ailleurs, les taux d'activité des femmes restent inférieurs à ceux des hommes, avec des écarts d'environ 5 points en Martinique et Guadeloupe et autour de 12 points dans les deux autres Dom (contre 9 points en France métropolitaine).

Aussi, le **taux d'emploi** des 15-64 ans est inférieur de 18 points à celui de la France métropolitaine : 46 % dans les Dom contre 64 % en métropole. Plus précisément, les Martiniquais et les Guadeloupéens sont plus souvent en emploi (51 % et 48 %) que les Guyanais et les Réunionnais (46 % et 44 %).

Fin 2011, les Dom comptent 560 000 personnes en emploi, ce qui représente 2,1 % du nombre d'emplois en France métropolitaine. L'île de la Réunion concentre 254 000 emplois, la Martinique 130 000, la Guadeloupe 125 000 et la Guyane 51 000. 7,0 % des personnes en emploi dans les Dom sont non salariés contre 9,6 % en métropole. Ce taux est un peu plus élevé à la Réunion (8,9 %) alors qu'il est en-dessous de 6 % dans les autres Dom. Sur longue période, depuis 1990, l'emploi a cependant été nettement plus dynamique dans les Dom qu'en métropole.

La composition de l'emploi salarié dans les Dom présente des différences sectorielles marquées avec la métropole. L'emploi salarié domien se caractérise par une forte proportion du **tertiaire non marchand** qui emploie 43 % des salariés, contre 32 % en métropole. La moitié des salariés guyanais et plus de 40 % dans les autres Dom travaillent dans ce secteur. Inversement, le tertiaire marchand génère moins d'emplois dans les Dom qu'en métropole (43 % contre 47 %). Ce taux est particulièrement bas en Guyane (34 %). De même, l'industrie est moins développée dans les Dom qu'en métropole et ne représente que 7 % de l'emploi salarié contre 14 %.

Le secteur de la construction emploie la même proportion de salariés (6 %) dans les Dom qu'en métropole. Toutefois, en Guyane, la construction est plus développée (7,3 %) qu'en Martinique (5,1 %), Guadeloupe (5,4 %) et la Réunion (6,1 %). Enfin, l'agriculture est plus présente dans l'emploi salarié des Dom (1,8 % contre 0,9 % en métropole) mais de fortes disparités existent entre Dom. Ainsi, l'agriculture concerne 3,6 % de l'emploi salarié en Martinique, 1,5 % en Guadeloupe, 1,2 % à la Réunion et 0,8 % en Guyane. ■

Définitions

Taux de chômage : voir annexe Glossaire.

Taux d'activité : voir annexe Glossaire.

Taux d'emploi : voir annexe Glossaire.

Tertiaire non marchand : voir annexe Glossaire.

Pour en savoir plus

• <http://www.insee.fr/fr/themes/info-rapide.asp?id=14>

Emploi dans les départements d'outre-mer 5.2

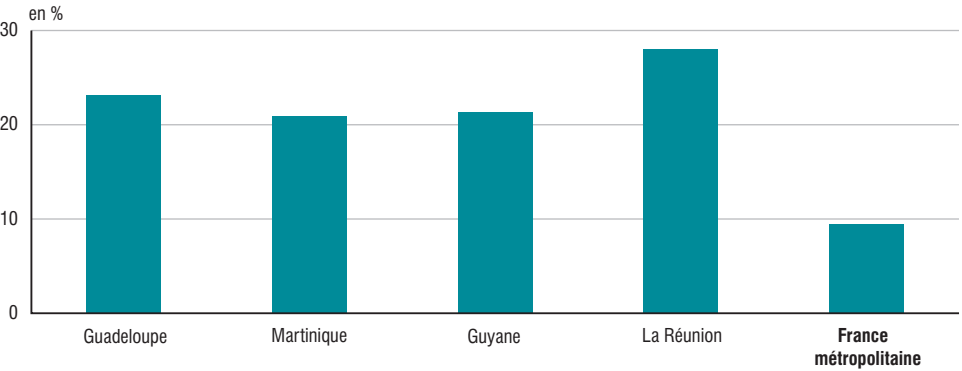
1. Taux d'activité en 2012

en %

	Hommes			Femmes			Ensemble		
	15-24 ans	25-64 ans	15-64 ans	15-24 ans	25-64 ans	15-64 ans	15-24 ans	25-64 ans	15-64 ans
Guadeloupe	25,5	78,6	66,3	13,8	70,2	60,1	19,8	73,9	62,9
Martinique	23,3	79,6	67,7	19,8	72,0	62,6	21,5	75,3	64,9
Guyane	21,8	80,7	63,9	21,3	63,9	52,9	21,5	71,8	58,1
La Réunion	37,1	77,1	67,5	26,1	62,7	54,7	31,7	69,6	60,9
Ensemble Dom	30,2	78,3	66,9	21,9	66,6	57,5	26,1	72,0	61,9
France métropolitaine	40,8	83,3	75,3	34,0	73,4	66,3	37,4	78,2	70,7

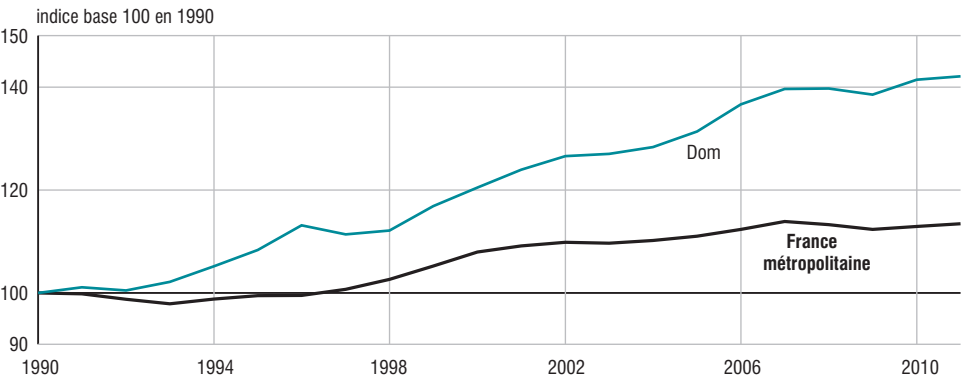
Champ : population des ménages, personnes entre 15 et 64 ans.
Note : les données présentées ici sont cohérentes avec les nouvelles séries nationales rétrospectives estimées à partir du questionnaire de l'enquête Emploi rénové en 2013.
Source : Insee, enquêtes Emploi Dom et métropole.

2. Taux de chômage des 15-64 ans au deuxième trimestre 2012



Champ : population des ménages, personnes entre 15 et 64 ans.
Note : la référence pour le taux de chômage des Dom est le deuxième trimestre 2012. Pour la France métropolitaine, il s'agit d'une moyenne annuelle sur l'année 2012.
Les données présentées ici sont cohérentes avec les nouvelles séries nationales rétrospectives estimées à partir du questionnaire de l'enquête Emploi rénové en 2013.
Source : Insee, enquêtes Emploi Dom et métropole.

3. Évolution de l'emploi dans les Dom et en France métropolitaine



Champ : France.
Source : Insee, estimations d'emploi.

5.3 Salaires dans les départements d'outre-mer

En 2011, le **salaire moyen** net annuel **en équivalent temps plein** du secteur privé dans les départements d'outre-mer (Dom) est de 23 250 euros. Il est inférieur de 10,2 % à celui de la France métropolitaine, mais est comparable au salaire moyen métropolitain hors Île-de-France. L'écart avec la métropole résulte en grande partie d'un effet de structure : les catégories les moins qualifiées sont relativement plus nombreuses dans les départements d'outre-mer.

L'analyse des écarts par catégorie socio-professionnelle montre un écart de salaire en faveur des Dom par rapport à la métropole pour les professions intermédiaires, notamment en Guyane. Le salaire moyen des cadres est légèrement inférieur à celui de la métropole en Martinique et à La Réunion, mais l'écart s'inverse en Guadeloupe et en Guyane. Le salaire moyen des employés dans les Dom est plus élevé qu'en métropole, à l'exception de la Réunion. Pour les ouvriers, en revanche, le différentiel de rémunération est défavorable dans tous les Dom (de l'ordre de 5,7 %). Plusieurs éléments d'explication de ces écarts peuvent être avancés. En premier lieu, les Dom étant toujours en déficit de main-d'œuvre qualifiée et expérimentée, les entreprises sont souvent contraintes de recruter sur le marché métropolitain plutôt que local et donc de proposer des rémunérations suffisamment incitatives pour attirer des candidats. En second lieu, certaines

conventions collectives locales, comme celle du secteur bancaire, prévoient explicitement une majoration de salaire dans les Dom.

La proportion de salariés du secteur privé couverts par une convention collective est de 63 % dans les Dom, alors qu'elle est de 88 % en métropole. Il en résulte une proportion de salariés rémunérés au voisinage du Smic (inférieur à 1,2 Smic) nettement plus élevée dans les Dom (25 % contre 19 %).

Au classement des salaires du secteur privé des régions françaises en 2011, la Guyane se situe en 2^e position derrière l'Île-de-France. La Guadeloupe et la Martinique se classent à la 8^e et 9^e place. La Réunion se situe à la 17^e position.

Dans la fonction publique, le salaire net moyen (31 830 euros) est presque équivalent d'un Dom à l'autre, les structures de l'emploi public par catégories statutaires étant quasi identiques. En revanche, le salaire moyen des fonctionnaires domiens est supérieur de 23 % à celui de la France métropolitaine en raison d'un dispositif de majoration des traitements (égal à 40 % du salaire brut de base pour les Antilles et la Guyane et 53 % à La Réunion). À ceci s'ajoute une différence de structure de l'emploi par catégorie socio-professionnelle entre privé et public, si bien que le salaire net moyen dans la fonction publique est supérieur de 37 % à celui du secteur concurrentiel, alors qu'ils sont proches en métropole. ■

Définitions

Salaire en équivalent temps plein (EQTP) : voir *annexe Glossaire*.

1. Structure de l’emploi salarié par catégorie socioprofessionnelle en 2011

en %

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
Guadeloupe	10,4	28,5	42,0	19,1	100,0
Martinique	12,9	26,7	39,2	21,2	100,0
Guyane	12,1	28,5	37,1	22,3	100,0
La Réunion	11,0	28,7	38,3	22,1	100,0
Ensemble Dom	11,4	28,1	39,2	21,3	100,0
France métropolitaine	18,2	26,6	32,5	22,7	100,0

Champ : population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.

Source : Insee, enquêtes Emploi Dom et métropole.

2. Salaires nets annuels en EQTP dans le secteur privé par CS en 2011

en euros

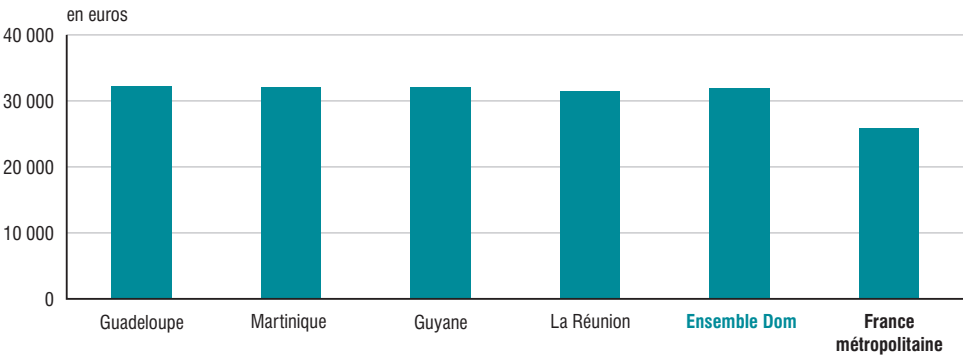
	Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
Guadeloupe	48 770	26 910	19 200	18 630	23 720
Martinique	47 300	27 680	18 900	18 560	23 500
Guyane	48 810	31 210	19 650	18 900	25 200
La Réunion	46 990	27 010	18 380	18 360	22 450
Ensemble Dom	47 710	27 570	18 810	18 510	23 250
France métropolitaine	47 850	26 170	18 650	19 640	25 610

1. Y compris chefs d’entreprise salariés.

Champ : France, salariés en EQTP du secteur privé et des entreprises publiques.

Source : Insee, DADS 2011 semi-définitif (exploitation au 1/12).

3. Salaires nets annuels en EQTP dans la fonction publique en 2011



Champ : France, salariés en EQTP des trois fonctions publiques, hors internes, externes et résidents de la fonction publique hospitalière.

Source : Insee, SIASP 2011 et fichier de paie des agents de l’État.

5.4 Emploi et salaires dans l'Union européenne

En 2011, le taux d'emploi moyen des personnes de 15 à 64 ans dans les 28 pays de l'Union européenne (UE28) est de 64 %, un niveau proche à celui de 2010. La France se situe au niveau de la moyenne européenne. Ce sont les Pays-Bas qui présentent le taux d'emploi le plus élevé (75 %), suivis de la Suède, du Danemark, de l'Allemagne et de l'Autriche, où il dépasse 70 %. À l'inverse, la plupart des nouveaux pays membres se situent en dessous de la moyenne européenne. Cette hétérogénéité reflète des différences de niveau économique, mais aussi d'organisation des marchés du travail, par exemple en termes de participation des jeunes (selon l'importance des situations de cumul emploi-études) ou des seniors ou de recours au temps partiel (en lien notamment avec le niveau du taux d'emploi féminin).

Le recours aux contrats à durée déterminée est généralement plus faible dans les nouveaux pays membres par rapport à la moyenne européenne (moins de 10 % contre 14 %). Il est légèrement supérieur en France (15 %) mais avoisine les 25 % dans d'autres pays comme le Portugal, l'Espagne et la Pologne. De même, le travail à temps partiel est moins développé parmi les nouveaux pays membres où il dépasse rarement 10 % des emplois. Dans les pays du nord de l'Europe, ce dernier représente au contraire plus d'un emploi sur cinq, et même un sur deux aux Pays-Bas.

Au niveau des 28 pays de l'Union, le taux d'emploi des jeunes tend à diminuer depuis 2003 (- 3 points) contrairement à celui des seniors (+ 7 points). Un jeune de 15 à 24 ans sur trois occupe un emploi en 2011 alors que c'est le cas d'un senior de 55 à 64 ans sur deux. La France se situe en dessous de la moyenne européenne dans les deux cas.

En 2011, le **salair brut horaire** moyen d'un travailleur à temps complet dans l'industrie et le tertiaire marchand (entreprises de 10 salariés ou plus) s'élève à 28,7 euros au Danemark contre 2,2 en Bulgarie, soit un rapport de 1 à 13 entre les deux niveaux extrêmes de l'UE28. Les différences de salaires restent fortement marquées entre les pays de l'ex-Europe des 15 et les nouveaux entrants. En dehors de Chypre, Malte et de la Slovénie, tous présentent des salaires horaires moyens inférieurs à 7 euros. La France se situe en neuvième position des pays de l'ex-Europe des 15, devant les pays du sud de l'Europe (Grèce, Italie, Espagne, Portugal), avec un salaire moyen de 16,9 euros, très légèrement supérieur à celui du Royaume-Uni ou de l'Autriche.

Ces différences de salaires peuvent toutefois refléter des différences de prix, notamment pour les pays hors de la zone Euro. Les écarts de salaires sont moins marqués lorsque l'on tient compte des **parités de pouvoir d'achat**. Ainsi, le rapport entre les deux extrêmes en termes de salaire brut en euros passe de 13 à 4,5 lorsque l'on tient compte des différents pouvoirs d'achat. En revanche, les positions relatives des pays sont peu modifiées.

Le **coût horaire du travail** varie également beaucoup d'un pays à l'autre. Celui-ci diffère du salaire brut horaire en particulier du fait des taux de cotisations sociales employeurs appliquées aux rémunérations. En moyenne, parmi les pays de l'UE28, le coût horaire du travail est supérieur de deux tiers au salaire brut. Seules la France, la Belgique, l'Italie et la Suède ont un rapport entre ces deux grandeurs supérieur ou égal à deux. En France, le coût horaire du travail est parmi les plus élevés, en quatrième position de l'UE28. ■

Définitions

Salaire brut : voir *annexe Glossaire*.

Parité de pouvoir d'achat (PPA) : la parité de pouvoir d'achat est un taux de conversion monétaire qui permet d'exprimer dans une unité commune les pouvoirs d'achat des différentes monnaies. Ce taux exprime le rapport entre la quantité d'unités monétaires nécessaire dans des pays différents pour se procurer le même « panier » de biens et de services. Ce taux de conversion peut être différent du « taux de change » : en effet, le taux de change d'une monnaie par rapport à une autre reflète leurs valeurs réciproques sur les marchés financiers internationaux et non leurs valeurs intrinsèques pour un consommateur.

Coût du travail : voir *annexe Glossaire*.

Emploi et salaires dans l'Union européenne 5.4

1. Taux d'emploi, taux d'emploi selon l'âge et part de temps partiel et à durée déterminée en 2011 en %

	Taux d'emploi	Part des contrats à durée déterminée dans l'emploi total	Part des travailleurs à temps partiel dans l'emploi total	Taux d'emploi des jeunes (15-24 ans)	Taux d'emploi des seniors (55-64 ans)
Allemagne	72,5	14,7	26,6	47,9	59,9
Autriche	72,1	9,6	25,2	54,9	41,5
Belgique	61,9	9,0	25,1	26,0	38,7
Bulgarie	58,4	4,1	2,4	22,1	44,6
Chypre	67,6	14,1	10,2	30,1	54,8
Croatie	52,4	12,7	9,9	20,1	37,1
Danemark	73,1	8,8	25,9	57,5	59,5
Espagne	57,7	25,3	13,8	21,9	44,5
Estonie	65,1	4,5	10,6	31,5	57,2
Finlande	69,0	15,6	14,9	40,4	57,0
France	63,9	15,2	17,9	29,9	41,5
Grèce	55,6	11,6	6,8	16,3	39,4
Hongrie	55,8	8,9	6,8	18,3	35,8
Irlande	58,9	10,2	23,6	29,5	50,0
Italie	56,9	13,4	15,5	19,4	37,9
Lettonie	60,8	6,6	9,2	25,8	50,5
Lituanie	60,2	2,7	8,9	19,0	50,2
Luxembourg	64,6	7,1	18,4	20,7	39,3
Malte	57,6	6,6	13,2	44,6	31,8
Pays-Bas	74,9	18,4	49,1	63,5	56,1
Pologne	59,3	26,9	8,0	24,9	36,9
Portugal	64,2	22,2	13,3	27,2	47,9
République tchèque	65,7	8,5	5,5	24,5	47,7
Roumanie	58,5	1,5	10,5	23,8	40,0
Royaume-Uni	69,5	6,2	26,8	46,4	56,7
Slovaquie	59,3	6,7	4,2	20,0	41,3
Slovénie	64,4	18,2	10,4	31,5	31,2
Suède	73,6	17,0	26,5	40,9	72,0
UE28	64,1	14,1	19,5	33,5	47,3

Champ : personnes âgées de 15 à 64 ans.

Source : Eurostat.

2. Salaire brut annuel moyen, comparaisons salariales et coût du travail dans l'UE en 2011

	Salaire horaire brut (en euros)	Comparaisons salariales		Coût horaire du travail (en euros)	Rapport Coût/Salaire
		en euros	en parité de pouvoir d'achat		
Allemagne	17,5	7,9	3,6	30,1	1,7
Autriche	15,3	13,2	2,9	29,1 ¹	1,9
Belgique	19,0	8,6	3,6	39,3	2,1
Bulgarie	2,2	<i>Réf</i>	<i>Réf.</i>	3,3	1,5
Chypre	11,1	7,5	2,7	16,5 ¹	1,5
Croatie	6,4	2,9	2,0	8,3	1,3
Danemark	28,7	13,1	4,5	38,5	1,3
Espagne	11,3	5,1	2,6	20,8	1,8
Estonie	5,2	3,7	1,6	8,1 ¹	1,6
Finlande	19,1	8,7	3,5	29,9	1,6
France	16,9	7,7	3,2	34,2	2,0
Grèce	9,8	7,5	2,5	16,6 ¹	1,7
Hongrie	4,9	2,2	1,7	7,6	1,6
Irlande	20,4	9,3	4,1	26,8	1,3
Italie	13,4	12,2	2,8	26,9 ¹	2,0
Lettonie	4,0	1,8	1,3	5,9	1,5
Lituanie	3,4	1,6	1,2	5,5	1,6
Luxembourg	22,2	10,1	4,0	33,7	1,5
Malte	8,1	5,5	2,4	12,1 ¹	1,5
Pays-Bas	17,0	7,7	3,4	31,0	1,8
Pologne	5,0	2,3	1,8	7,1	1,4
Portugal	7,0	3,2	1,9	12,4	1,8
République tchèque	5,5	2,5	1,6	10,6	1,9
Roumanie	2,9	1,3	1,2	4,3	1,5
Royaume-Uni	16,5	7,5	3,7	20,2	1,2
Slovaquie	5,0	2,3	1,6	8,3	1,7
Slovénie	8,8	4,0	2,3	14,4	1,6
Suède	18,0	8,2	3,4	39,1	2,2

Champ : industrie et tertiaire marchand (entreprises de 10 salariés ou plus) sauf ¹ (ensemble des entreprises).

Lecture : en France, le salaire horaire brut moyen est de 16,9 euros en 2011. Il est 7,7 fois plus élevé qu'en Bulgarie. Si l'on tient compte des parités de pouvoir d'achat, ce rapport n'est plus que de 3,2. Enfin, le coût horaire du travail en France est de 34,2 euros en 2011, soit 2 fois le salaire brut horaire.

Source : Eurostat.

Annexes

Glossaire

Accident du travail

Un accident du travail est un accident provoqué par le fait ou à l'occasion du travail par un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines. Sont comptabilisés ici uniquement les accidents du travail déclarés et reconnus par la Cnam-TS, et ayant entraîné au moins un jour d'arrêt de travail.

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 prédominent ce type de service. Dans la nomenclature agrégée en 38 postes, il s'agit de l'administration publique, de l'enseignement, des activités pour la santé humaine, et de l'action sociale (avec ou sans hébergement).

Auto-entrepreneurs (actifs)

Les auto-entrepreneurs bénéficient d'un régime mis en place en 2009 pour les entreprises individuelles qui relèvent du régime fiscal de la microentreprise. 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. Les auto-entrepreneurs sont considérés comme **actifs** s'ils déclarent un chiffre d'affaires non nul sur une année.

Commerce de détail

Le commerce de détail regroupe tous les circuits de distribution (petits commerces et grande distribution).

Commerce de gros

Le commerce de gros est la commercialisation en gros soit à des détaillants, soit à des

utilisateurs professionnels, industriels ou commerciaux ou à des collectivités.

Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles

Le commerce et la réparation d'automobiles et de motocycles rassemble le commerce de gros ou de détail de véhicules automobiles, neufs comme d'occasion, la commercialisation de pièces détachées comme de carburants, ainsi que les services de réparation automobile.

Construction de bâtiments

La promotion de bâtiments regroupe la promotion immobilière et la construction de bâtiments résidentiels ou non.

Contrat aidé

Le contrat aidé est un contrat dérogatoire au droit commun, pour lequel l'employeur bénéficie d'aides, sous forme de subventions à l'embauche, d'exonérations de certaines cotisations sociales ou d'aides à la formation. Ces contrats sont destinés aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat permettant à des jeunes de 16 à 25 ans de travailler et de suivre un enseignement en alternance dans le but d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat destiné aux jeunes de 16 à 25 ans ainsi qu'aux demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus, en vue d'obtenir une qualification professionnelle en relation avec les besoins identifiés par les branches professionnelles.

Coût du travail

Le coût de la main-d'œuvre représente l'ensemble des dépenses encourues par les employeurs pour l'emploi de salariés, notion adoptée dans le cadre communautaire. Le coût de la main-d'œuvre comprend la rémunération des salariés, englobant les salaires et traitements bruts et les cotisations sociales à la charge de l'employeur, les frais de formation professionnelle, les autres dépenses et les taxes sur les salaires, déduction faite des subventions perçues.

Décile

Les déciles partagent une population d'unités statistiques (ménages, individus) classées selon un critère déterminé (revenu salarial, salaire, etc.), en 10 sous-populations de taille égale. Le 1^{er} décile (resp. 9^e décile) est le seuil en-dessous (resp. au-dessus) duquel se situent les 10 % des unités statistiques ayant la plus faible (resp. haute) valeur du critère choisi.

Durée annuelle du travail

Au sens de la comptabilité nationale, la durée annuelle du travail est le temps de travail effectué par les salariés. Elle est estimée à partir de la durée hebdomadaire théorique d'un temps complet, du nombre de semaines dans l'année et est corrigée du travail à temps partiel, des congés, du chômage partiel, des arrêts maladie, maternité et accidents du travail, des grèves et enfin des heures supplémentaires déclarées et payées par l'employeur.

Durée annuelle effective du travail

La durée annuelle effective du travail est calculée à partir de l'enquête Emploi. Elle inclut toutes les heures travaillées lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accidents, maternité, paternité. Par rapport à la durée annuelle du travail, elle permet d'intégrer tous les éléments de variation individuelle sur l'année.

Durée collective

La durée collective est la durée de travail commune à un groupe de salariés à temps complet.

Durée hebdomadaire moyenne du travail

La durée hebdomadaire moyenne du travail s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.). Elle inclut donc toutes les heures habituellement effectuées, y compris les heures supplémentaires régulières.

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. Chaque poste est pris en compte au *pro rata* 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 ($=0,5 \times 0,8$) en EQTP.

Emploi marchand non agricole

L'emploi marchand non agricole est constitué de l'ensemble des personnes en emploi dans les secteurs dits « essentiellement marchands », soit 15 des 17 postes de la nomenclature d'activité française. Ces 15 secteurs sont :

- DE - Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution ;
- C1 - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ;
- C2 - Cokéfaction et raffinage ;
- C3 - Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines ;
- C4 - Fabrication de matériels de transport ;
- C5 - Fabrication d'autres produits industriels ;
- FZ - Construction ;
- GZ - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles ;
- HZ - Transports et entreposage ;

- IZ - Hébergement et restauration ;
- JZ - Information et communication ;
- KZ - Activités financières et d'assurance ;
- LZ - Activités immobilières ;
- MN - Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien ;
- RU - Autres activités de services (hors activités extraterritoriales).

L'emploi marchand ne couvre pas les emplois publics, agricoles et non salariés.

Emploi principal, emploi secondaire

L'emploi principal d'un pluriactif est celui qui procure la plus forte rémunération, les autres emplois étant secondaires. Ces données sont issues des Estimations d'emploi localisées (Estel) au 31 décembre.

Emploi salarié, emploi non salarié

Par salariés, il faut entendre toutes les personnes qui travaillent, aux termes d'un contrat, pour une autre unité institutionnelle résidente en échange d'un salaire ou d'une rétribution équivalente. Les non-salariés sont les personnes qui travaillent mais sont rémunérées sous une autre forme qu'un salaire et ne dépendent de personne (pas de lien de subordination).

Emploi selon la catégorie socio-professionnelle

L'emploi selon la catégorie socio-professionnelle distingue au sein des actifs occupés 6 catégories : les agriculteurs exploitants, les artisans, commerçants et chefs d'entreprise, les cadres et professions intellectuelles supérieures, les professions Intermédiaires, les employés et les ouvriers. Dans la *fiche 3.8*, on distingue au sein des ouvriers et des employés, les emplois qualifiés et les emplois non qualifiés.

Les ouvriers non qualifiés regroupent les ouvriers non qualifiés de type industriel (poste 67 de la nomenclature socioprofessionnelle de niveau 2), les ouvriers non qualifiés de type artisanal (68) et les ouvriers agricoles (69). Pour les employés non qualifiés, on reprend ici la nomenclature proposée en 2002 par

Olivier Chardon. Il s'agit ainsi : des agents de service (postes 525a de la nomenclature socioprofessionnelle de niveau 3, 525b, 525c, 525d), des agents de surveillance et de sécurité (533c, 534a), des standardistes, opérateurs de saisie (541d, 542b), caissiers ou vendeurs non qualifiés (551a, 552a, 553a, 554a, 554h, 554j, 555a), serveurs et employés non qualifiés de la restauration et du tourisme (561a, 561d, 561e, 561f), assistants maternels (563a), aides à domicile, aides ménagères (563b), employés de maison et personnels de ménage (563c), concierges et gardiens d'immeubles (564a), employés des services divers (564a).

Employés des particuliers-employeurs

Les employés des particuliers-employeurs (PE) sont employés directement par des particuliers et sont déclarés *via* trois circuits spécifiques : la déclaration nominative simplifiée, le chèque emploi service universel, et la déclaration de prestation d'accueil du jeune enfant. Les données issues de ces déclarations sont traitées dans l'application Particulier-employeur.

Ces employés sont comptabilisés de deux manières différentes. D'une part, un fichier « DADS grand format » rassemble les informations issues des déclarations annuelles de données sociales (DADS) du secteur privé, du système d'information sur les agents des services publics (SIASP) et de la base Particuliers-employeurs.

D'autre part, ceux qui travaillent pour un PE au 31 décembre et dont c'est l'activité principale sont comptés dans les estimations annuelles d'emploi, dans le secteur correspondant à leur activité principale. Ils sont alors classés dans le secteur « Action sociale » lorsque leur emploi est subventionné par l'État au titre de la dépendance (allocation personnalisée d'autonomie) ou au titre de la petite enfance (assistante maternelle ou garde d'enfant à domicile), où ils ne sont pas distingués des salariés des personnes morales (entreprises ou administrations). Les autres salariés de PE sont classés dans un secteur spécifique « Activités des ménages en tant qu'employeurs ».

Dans cet ouvrage, pour les salariés des particuliers-employeurs, la semaine de référence est la 1^{re} semaine d'octobre.

Entrées

Dans les mouvements de main-d'œuvre (*fiche 3.9*), les entrées correspondent aux embauches en contrat à durée déterminée (CDD) et en contrat à durée indéterminée (CDI). Les CDD comprennent les contrats en alternance et les contrats aidés, à la différence d'autres sources sur les flux de main-d'œuvre comme l'enquête Emploi.

Estimations d'emploi localisées (Estel)

Le dispositif Estel (Estimations d'emploi localisées) assure la synthèse de l'emploi en personnes physiques en se fondant sur deux sources statistiques constituées par l'Insee à partir des déclarations sociales. Pour les salariés, il s'agit de la base dite DADS « grand format » contenant, en plus des Déclarations annuelles de données sociales (DADS) *stricto sensu*, les données du fichier de paye des agents de l'État et celles des particuliers-employeurs. Pour les non-salariés agricoles, la source est la base Non-salariés, constituée à partir des fichiers de la Mutualité sociale agricole (MSA) et des fichiers de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acoss) pour les non-salariés non agricoles. L'emploi y est mesuré selon un concept « BIT répertorié », sur la dernière semaine de l'année, et tout emploi déclaré est comptabilisé. En cas de pluriactivité, une personne n'est comptée qu'une fois, dans son emploi principal, celui qui procure la plus forte rémunération dans l'année.

Établissements publics de santé

Les établissements publics de santé sont les établissements publics (catégorie juridique agrégée des personnes morales soumises au droit administratif) dont l'activité économique principale relève des activités hospitalières (8610Z en 2010, 851A en 2005) ou ayant la catégorie juridique « établissement d'hospitalisation » (7364).

Euros constants (ou termes réels)

Les évolutions en euros constants ou en termes réels sont calculées en prenant en compte la progression de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) de l'ensemble des ménages.

Fonction publique

La fonction publique se décompose en 3 versants :

- la fonction publique de l'État (FPE) regroupe les ministères et des établissements publics administratifs ;
- la fonction publique territoriale (FPT) regroupe les collectivités locales (communes, départements et régions) et des établissements publics locaux (y compris les établissements publics de coopération intercommunale) ;
- la fonction publique hospitalière (FPH) regroupe les établissements publics de santé et médico-sociaux.

Cette décomposition est basée sur la catégorie juridique de l'employeur.

Indicateurs d'inégalités

À partir des divers déciles d'une distribution, on définit trois ratios, D9/D1, D5/D1 et D9/D5. Le premier qualifie la totalité de la distribution, par comparaison des deux déciles extrêmes, le second se focalise sur le bas de cette distribution alors que le troisième concerne le haut, comparativement à la médiane.

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

La médiane (5^e décile) partage la population en deux sous-populations de taille égale.

Non-salariés

Les non-salariés se distinguent des salariés par l'absence de contrat de travail et par le fait qu'ils ne dépendent de personne (pas de lien de subordination juridique permanente à l'égard d'un donneur d'ordre). Ce sont ces critères qui sont adoptés par les organismes sociaux pour distinguer le non-salarié du salarié. La base Non-salariés utilisée ici est issue de sources administratives gérées par la CCMSA pour le secteur de l'agriculture, et par l'Acos (l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale), Caisse nationale des Urssaf, pour les autres secteurs d'activité.

Parités de pouvoir d'achat (PPA)

La parité de pouvoir d'achat est un taux de conversion monétaire qui permet d'exprimer dans une unité commune les pouvoirs d'achat des différentes monnaies. Ce taux exprime le rapport entre la quantité d'unités monétaires nécessaire dans des pays différents pour se procurer le même « panier » de biens et de services. Ce taux de conversion peut être différent du « taux de change » : en effet, le taux de change d'une monnaie par rapport à une autre reflète leurs valeurs réciproques sur les marchés financiers internationaux et non leurs valeurs intrinsèques pour un consommateur.

Pluriactivité

Les pluriactifs (ou multiactifs) sont les personnes qui exercent plusieurs emplois à une même date, soit parce que, exclusivement salariés, ils ont plusieurs employeurs, soit parce qu'ils sont à la fois non-salariés et salariés. Dans les estimations annuelles d'emploi, les pluriactifs ne sont comptés qu'une fois, dans leur emploi principal, celui qui procure la plus forte rémunération dans l'année.

Population active au sens du BIT

La population active comprend la population active occupée et les chômeurs au sens du BIT. La population active occupée comprend les personnes âgées de 15 ans ou plus ayant

travaillé (ne serait-ce qu'une heure) au cours d'une semaine donnée, qu'elles soient salariées, à leur compte, employeurs ou aides dans l'entreprise ou l'exploitation familiale ; les personnes pourvues d'un emploi mais qui en sont temporairement absentes.

Sont considérées au chômage au sens du BIT les personnes qui sont sans travail, disponibles pour travailler (dans un délai de deux semaines suivant la semaine de référence) et à la recherche d'un emploi. Une personne est considérée comme à la recherche d'un emploi si elle a entrepris au moins une démarche de recherche active sur la période de quatre semaines se terminant à la fin de la période de référence. Sont également considérées comme au chômage les personnes qui ont trouvé un emploi qui débute dans un délai inférieur à trois mois et qui sont disponibles pour travailler. Les personnes qui ne sont ni en emploi, ni au chômage sont considérées comme inactives.

Rapport interdécile (D9/D1)

Le rapport interdécile d'un critère (revenu salarial, salaire) est le rapport entre le 1^{er} décile (D1) et le 9^e décile (D9) de ce critère. Il est un des indicateurs de mesure des inégalités de la population sur le critère considéré.

Région

Dans la *fiche 5.1*, la région est définie en fonction du lieu de travail (et peut donc différer de celle du lieu de résidence).

Revenu salarial

Le revenu salarial est la somme de tous les salaires perçus par un individu au cours d'une année donnée, nets de toutes cotisations sociales, y compris contribution sociale généralisée (CSG) et contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Salaire annualisé

Un salaire annualisé correspond au salaire du poste si sa durée avait été de 12 mois avec la

même quotité de travail. Tous les postes de travail, y compris les temps partiels, sont pris en compte dans son calcul. Le salaire annualisé intègre l'impact de la quotité de travail sur la rémunération.

Salaire brut

Le salaire brut correspond à l'intégralité des sommes perçues par le salarié au titre de son contrat de travail, avant toute déduction de cotisations sociales salariales, y compris contribution sociale généralisée (CSG) et contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Salaire en équivalent temps plein (EQTP)

Le salaire en équivalent temps plein (EQTP) est calculé en prenant en compte tous les postes de travail des salariés (y compris les postes à temps partiel). Les postes à temps complet qui ne couvrent pas toute l'année sont annualisés et les postes à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet.

Salaire journalier

On passe du salaire horaire au salaire journalier en prenant en compte la quotité de temps de travail, puis au revenu salarial annuel en multipliant ce salaire journalier par le nombre de jours rémunérés dans l'année.

Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic)

Salaire minimum légal en France, il se réfère à l'heure de travail. Il a été institué par une loi du 2 janvier 1970. Le Smic est revalorisé chaque année au 1^{er} janvier (au 1^{er} juillet jusqu'en 2009) par décret en Conseil des ministres, pris après avis de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC). Depuis le 7 février 2013, la nouvelle règle de revalorisation veut que l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du Smic ne peut, en aucun cas, être inférieur à la moitié de l'augmentation du 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 du ministère du Travail (articles L. 3231 - 2, 6 et 8 du code 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 revalorisé dans la même proportion à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'indice donnant lieu au relèvement (article L. 3231 - 5 du même code). 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 (articles L. 3231 - 10 et 11 du code du travail). Il s'agit là des « coups de pouce ».

Salaire net

Le salaire net est calculé à partir du salaire net fiscal disponible dans les déclarations annuelles de données sociales (DADS). Il est net de toutes cotisations sociales, y compris contribution sociale généralisée (CSG) et contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Il ne comprend pas la participation et l'intéressement placé sur un plan d'épargne entreprise.

Secteur d'activité

Un secteur d'activité regroupe des entreprises qui ont la même activité principale (au regard de la nomenclature d'activité économique). L'activité d'un secteur n'est donc pas tout à fait homogène et comprend des productions ou services secondaires qui relèveraient d'autres items de la nomenclature que celui du secteur considéré. Le secteur est donc différent de la branche d'activité, qui regroupe des unités de production homogènes (c'est-à-dire qui

fabriquent des produits ou rendent des services qui appartiennent au même item de la nomenclature d'activité économique).

Services aux entreprises

Les services aux entreprises correspondent aux codes M et N de la nomenclature d'activité française (Nace rev 2) :

- Activités spécialisées, scientifiques et techniques ;
- Activités de services administratifs et de soutien.

Services aux particuliers

Les services aux particuliers correspondent aux codes I, R, S de la nomenclature d'activité française (Nace rev 2) :

- Hébergement et restauration ;
- Arts, spectacles et activités récréatives ;
- Autres activités de services.

Services domestiques rendus aux particuliers-employeurs

Le secteur des services domestiques rendus aux particuliers-employeurs regroupe les ménages qui emploient des salariés à leur domicile pour réaliser des tâches domestiques (nettoyage, jardinage, aide, garde d'enfants, etc.).

Services mixtes

Les services mixtes sont des services destinés de manière indifférenciée aux particuliers et aux entreprises et se composant des activités financières et d'assurance, des activités immobilières, des activités informatiques et des services d'information, des télécommunications, de l'édition, de l'audiovisuel et de la diffusion.

Sorties

Dans les mouvements de main-d'œuvre (*fiche 3.9*), les sorties comprennent les fins de CDD, les démissions, les licenciements économiques et pour motif personnel ou

d'autres motifs non détaillés ici (les départs à la retraite, les fins de période d'essai, les ruptures conventionnelles, les accidents, les décès, les non-déclarations, etc.).

Sous-emploi

Le sous-emploi recouvre les personnes qui ont un emploi à temps partiel, qui souhaitent travailler plus d'heures, et qui sont disponibles pour le faire, qu'elles cherchent un emploi ou non. Sont également incluses les personnes ayant involontairement travaillé moins que d'habitude, pour cause de chômage partiel par exemple, qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel.

Taux d'activité

Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.

Taux d'emploi

Le taux d'emploi d'une classe d'individus est calculé en rapportant le nombre d'individus de la classe ayant un emploi au nombre total d'individus dans la classe. Il peut être calculé sur l'ensemble de la population d'un pays, mais on se limite le plus souvent à la population en âge de travailler (généralement définie, en comparaison internationale, comme les personnes âgées de 15 à 64 ans), ou à une sous-catégorie de la population en âge de travailler (femmes de 25 à 29 ans par exemple).

Taux d'emploi sous-jacent d'une classe d'âge

Le taux d'emploi sous-jacent d'une classe d'âge est un indicateur qui permet de neutraliser les poids démographiques inégaux des tranches d'âge incluses dans le calcul du taux d'emploi d'une classe d'âge. Il est égal à la moyenne arithmétique des taux d'emploi par âge détaillé.

Taux d'entrée

Le taux d'entrée rapporte le nombre total d'entrées sur la période au nombre de salariés en moyenne sur la période.

Taux de sortie

Le taux de sortie rapporte les sorties au nombre de salariés en moyenne sur la période.

Taux de chômage

Le taux de chômage est le pourcentage de chômeurs dans la population active (actifs occupés + chômeurs). On peut calculer un taux de chômage par âge en mettant en rapport les chômeurs d'une classe d'âge avec les actifs de cette classe d'âge.

Temps partiel subi

Le temps partiel subi est la situation d'une personne ayant un emploi à temps partiel et

souhaitant travailler plus d'heures sur une semaine donnée.

Tertiaire non marchand

On considère qu'une unité rend des services non marchands lorsqu'elle les fournit gratuitement ou à des prix qui ne sont pas économiquement significatifs. Les secteurs du tertiaire non marchand sont ceux où prédominent ce type de service. Dans la nomenclature agrégée en 38 postes, il s'agit de l'administration publique, de l'enseignement, des activités pour la santé humaine, et de l'action sociale (avec ou sans hébergement).

Travaux de construction spécialisés

Les travaux de construction spécialisés regroupent la démolition et la préparation des sites, les travaux d'installation électrique, la plomberie et autres travaux d'installation, les travaux de finition et autres travaux de construction spécialisés.

Sigles

ACCRE

Aide aux chômeurs créateurs d'entreprise

Acoss

Agence centrale des organismes de sécurité sociale

AAH

Allocation aux adultes handicapés

ATA

Allocation temporaire d'attente

ASS

Allocation de solidarité spécifique

BEP

Brevet d'études professionnelles

BIT

Bureau international du travail

CAE

Contrat d'accompagnement dans l'emploi

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

CIE

Contrat initiative emploi

CI-RMA

Contrat d'insertion - Revenu minimum d'activité

CITP

Classification internationale type des professions

Cnam-TS

Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés

CNNC

Commission nationale de la négociation collective

CRDS

Contribution au remboursement de la dette sociale

CS

Catégories socioprofessionnelles

CSG

Contribution sociale généralisée

CUI

Contrat unique d'insertion

DADS

Déclarations annuelles de données sociales

Dom

Départements d'outre-mer

EPCI

Établissement public de coopération intercommunale

EQTP

Équivalent temps plein

ETI

Entreprises de taille intermédiaire

Estel

Estimations d'emploi localisées

FPE

Fonction publique d'État

FPT

Fonction publique territoriale

FPH

Fonction publique hospitalière

GE

Grandes entreprises

GMR

Garantie mensuelle de rémunération

ICT

Indice du coût du travail

PE

Particuliers-employeurs

PEE

Plan d'épargne en entreprise

PME

Petites et moyennes entreprises

PSE

Plan de sauvegarde de l'emploi

PPA

Parité de pouvoir d'achat

RSA

Revenu de solidarité active

RTT

Réduction du temps de travail

SAE

Statistique annuelle des établissements de santé

SEJE

Soutien à l'emploi des jeunes en entreprises

SIASP

Système d'information sur les agents des services publics

SMB

Salaire mensuel de base

SMNA

Secteur marchand non agricole

SPA

Standard de pouvoir d'achat

SHBO

Salaire horaire de base ouvrier

SHBOE

Salaire horaire de base ouvrier et employé

SHP

Secteur public hospitalier

Smic

Salaire minimum interprofessionnel de croissance

SMPT

Salaire moyen par tête

TOS

Techniciens et ouvriers de service

UE

Union européenne

UES

Unité économique et sociale

Urssaf

Union de recouvrement de sécurité sociale et d'allocations familiales

Dans la même collection

Parus

Formations et emploi, édition 2013
Trente ans de vie économique et sociale
Tableaux de l'économie française, édition 2014
La France dans l'Union européenne, édition 2014
L'économie française - Comptes et dossiers, édition 2014
Les revenus et le patrimoine des ménages, édition 2014

À paraître

Les entreprises en France, édition 2014
France, portrait social, édition 2014
La France et ses territoires, édition 2015

Imprimerie JOUVE – 1, rue du Docteur Sauvé, 53100 Mayenne

Dépôt légal : septembre 2014