

## Vue d'ensemble

La crise de 2008-2009 et ses suites : recul marqué de l'emploi et ralentissement des salaires, puis reprise en 2010	9
Les évolutions de l'emploi et des salaires depuis 1990	19
<i>Encadré</i> Les salariés des particuliers-employeurs en 2008	34

## Dossiers

L'adéquation entre spécialité de formation et emploi, et son impact sur les salaires	41
Les mobilités inter-entreprises choisies et contraintes	55
Les effets des hausses du Smic sur les salaires mensuels dans les entreprises de 10 salariés ou plus de 2006 à 2009	69
Les transformations du paysage social européen de 2000 à 2009	85

## Fiches thématiques

### 1. Synthèse des actifs occupés

1.1 Évolution générale de l'emploi et des salaires	100
1.2 Pluri-activité	102
1.3 Salariés du privé	104
1.4 Emploi et salaires dans la fonction publique d'État	106
1.5 Emploi et salaires dans les collectivités territoriales	108
1.6 Emploi et salaires dans le secteur public hospitalier	110
1.7 Non-salariés	112
1.8 Inégalités salariales : concepts	114
1.9 Inégalités salariales : évolutions	116
1.10 Emploi et salaires selon le sexe	118
1.11 Emploi et salaires selon l'âge	120

### 2. Salariés du privé selon l'employeur

2.1 Emploi et salaires dans l'industrie	124
2.2 Emploi et salaires dans la construction	126
2.3 Emploi et salaires dans le commerce	128

2.4	Emploi et salaires dans les transports et l'entreposage	130
2.5	Emploi et salaires dans les services aux entreprises	132
2.6	Emploi et salaires dans les services aux particuliers	134
2.7	Emploi et salaires dans les services mixtes	136
2.8	Emploi et salaires dans le secteur hospitalier privé et public	138

### **3. Qualité des emplois**

3.1	Statuts d'emploi	142
3.2	Emplois et contrats aidés	144
3.3	Durée du travail	146
3.4	Revenu salarial	148
3.5	Mobilité salariale entre 2004 et 2008	150
3.6	Conditions de travail	152
3.7	Temps partiel	154
3.8	Emplois non qualifiés	156

### **4. Relations sociales et institutionnelles**

4.1	Négociations et grèves dans les entreprises	160
4.2	Salaire minimum de croissance	162

### **5. Territoire**

5.1	Emploi et salaires en régions	166
5.2	Emploi et salaires dans l'Union européenne	168

## **Annexes**

Glossaire	173
Sigles	179

## La crise de 2008-2009 et ses suites : recul marqué de l'emploi et ralentissement des salaires, puis reprise en 2010

Michel Amar, Étienne Dalibard, Étienne Debauche\*

En 2009, le marché du travail connaît les plus fortes réductions d'emploi salarié observées depuis le début des années 1950 : 248 000 emplois sont perdus, la plupart au premier semestre. À la fin de l'année 2009, la situation se redresse et sur l'ensemble de l'année 2010, l'emploi marchand s'accroît de 125 000.

L'intérim a été le premier secteur touché (- 35 % en un an), et ce, dès le second trimestre 2008. Puis, courant 2009, il se stabilise et repart à la hausse. L'onde de choc s'est ensuite propagée vers les emplois stables. Et ce sont les formes d'emploi les plus flexibles qui sont à l'origine du redémarrage de l'emploi en 2010.

Au regard de la chute de l'activité économique, ce repli de l'emploi se révèle, en fait, inférieur à ce que l'on aurait pu prévoir. Les jeunes et les hommes sont les plus touchés. Les seniors sont dans une situation paradoxale : leur taux de chômage augmente, mais leur taux d'emploi également.

Cette dégradation du marché du travail a pesé sur les évolutions de salaires, mais cet effet a été contrebalancé en 2009 par la faiblesse de l'inflation. Après une quasi-stabilité en 2008, le salaire moyen par tête augmente de 1,2 % en moyenne en 2009. En 2010, sa hausse devrait être également de 1,2 % en moyenne en euros constants.

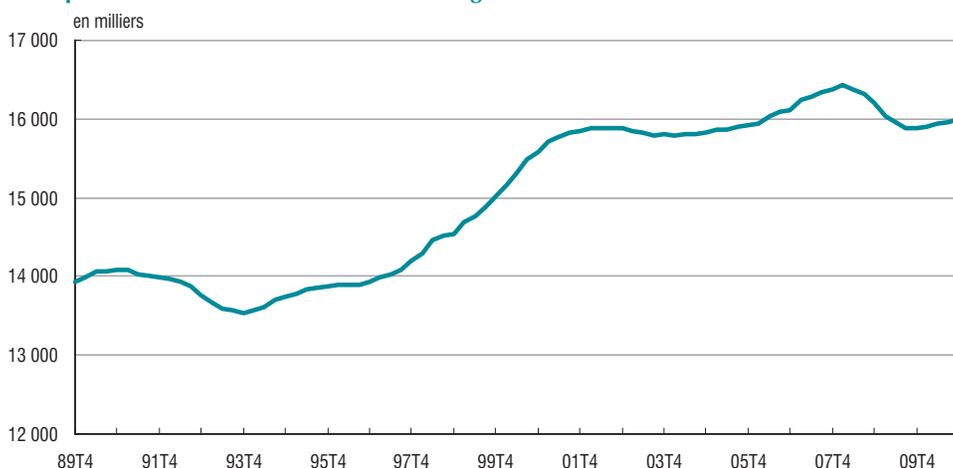
En 2009, les réductions d'emploi salarié sont les plus importantes observées depuis le milieu des années 1950 : 248 000 emplois ont été détruits, pour la plupart au premier semestre (- 237 000 emplois). La dégradation de l'emploi s'atténue au fil de l'année, le solde des créations redevenant même légèrement positif au quatrième trimestre (+ 24 000 emplois). Après ce repli marqué, l'emploi repart en 2010. La situation s'améliore sur le marché du travail : l'emploi marchand s'accroît ainsi de 125 000 sur l'année (*figures 1 et 2*).

### L'intérim, principale variable d'ajustement

Tous les secteurs marchands ont été touchés par la crise, mais c'est l'intérim qui a servi de principale variable d'ajustement. Ainsi, dès le deuxième trimestre 2008, le nombre d'intérimaires a baissé. Entre début 2008 et début 2009, les effectifs d'intérimaires ont diminué de 35 %. Cependant, dès le deuxième trimestre 2009, l'intérim se stabilise puis repart à la hausse. Au quatrième trimestre 2010, il a progressé de + 19,6 % en glissement annuel. Les effectifs ne sont cependant pas revenus à leur niveau d'avant la crise : ils sont 593 000 au quatrième trimestre 2010 à travailler dans ce secteur, alors qu'ils étaient 675 000 au début 2008.

\*Michel Amar, Étienne Dalibard, Étienne Debauche, Insee.

## 1. Emploi salarié du secteur marchand non agricole



Champ : France métropolitaine, ensemble du secteur marchand hors agriculture et administration, éducation, santé et action sociale.

Source : Insee, estimations d'emploi.

## 2. Emploi salarié selon le secteur d'activité

en milliers, données CVS en fin d'année

Secteur d'activité	Glissements annuels						Niveau d'emploi au 31/12/2009
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	
<b>Emploi salarié du secteur marchand non agricole <sup>1</sup></b>	<b>91</b>	<b>192</b>	<b>271</b>	<b>-174</b>	<b>-333</b>	<b>125</b>	<b>15 876</b>
Ensemble industrie	-89	-61	-43	-76	-172	-61	3 352
<i>dont : industrie manufacturière</i>	-81	-55	-41	-67	-173	-64	2 428
Construction	47	60	59	8	-46	-10	1 438
Tertiaire marchand <sup>2</sup>	133	193	254	-107	-115	195	11 086
<i>dont : commerce</i>	11	18	39	-21	-44	12	2 965
<i>intérim</i>	22	16	27	-135	-18	97	495
<b>Emploi salarié tertiaire essentiellement non marchand <sup>3</sup></b>	<b>71</b>	<b>97</b>	<b>69</b>	<b>38</b>	<b>87</b>	<b>46</b>	<b>7 545</b>
<b>Emploi salarié agricole</b>	<b>-7</b>	<b>-5</b>	<b>-12</b>	<b>-14</b>	<b>-2</b>	<b>-10</b>	<b>219</b>
<b>Emploi salarié total</b>	<b>156</b>	<b>284</b>	<b>327</b>	<b>-151</b>	<b>-248</b>	<b>161</b>	<b>23 640</b>

1. Secteur marchand : ensemble hors agriculture et administration, éducation, santé et action sociale.

2. Services aux entreprises et aux particuliers.

3. Y compris les contrats aidés.

Champ : France métropolitaine.

Source : Insee, estimations d'emploi.

## L'emploi marchand hors intérim a pâti moins fortement de la crise et avec retard

En 2009, l'emploi industriel baisse très fortement (-172 000 emplois). Les réductions d'emploi y avaient déjà été élevées en 2008 (-76 000). L'intérim a joué un rôle particulier dans l'ajustement du volume de travail dans l'industrie. En 2009, le nombre d'intérimaires effectuant leur mission dans l'industrie ne baisse que de 8 000 (-4 %), alors qu'il avait reculé de 93 000 (-31 %) en 2008. Au total, intérimaires compris, le nombre de personnes travaillant dans l'industrie a baissé au même rythme en 2008 et 2009, soit -180 000 par an. Ce ne sont simplement pas les mêmes personnes touchées en début et en fin de crise, les formes d'emplois les plus flexibles étant les premières concernées. Fin 2009 et début 2010, alors que les effectifs industriels continuent de baisser, le nombre d'intérimaires dans l'industrie repart déjà à la hausse.

Si les effectifs du secteur tertiaire hors intérim ont commencé à baisser en 2008, c'est en 2009 que la dégradation s'est véritablement fait sentir, avec 97 000 emplois détruits. La reprise dans ce secteur débute timidement à la fin 2009 (+ 13 000 emplois au 4<sup>e</sup> trimestre 2009) et début 2010. Cette situation tranche avec les années 2006 et 2007, pendant lesquelles le tertiaire hors intérim était le principal facteur de croissance de l'emploi marchand.

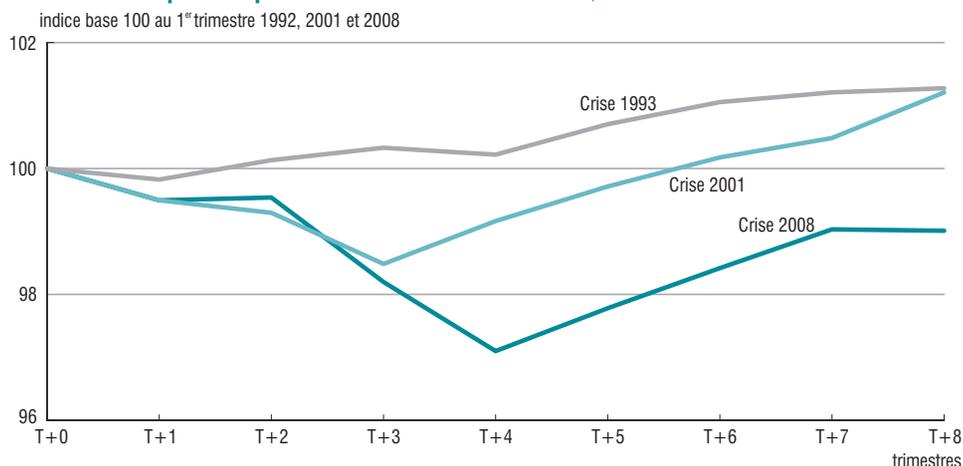
Dans la construction, les effets de la crise se sont fait sentir plus tardivement, les effectifs ne baissant qu'à partir du 4<sup>e</sup> trimestre 2008. En 2009, la construction (hors intérim) perd 46 000 emplois (-3,2%). En 2010, les pertes d'emploi se poursuivent mais l'emploi tend à se stabiliser (-10 000 sur l'année). Dans la construction, comme dans l'industrie, l'emploi s'est ajusté principalement via l'intérim : le nombre d'intérimaires en mission baisse en 2008 (-10,6%) et en 2009 (-6%), et repart en 2010 (+5,5% en glissement annuel au 4<sup>e</sup> trimestre 2010). Au total, alors que l'activité s'est retournée dans la construction en même temps que dans les autres secteurs marchands, l'emploi a réagi plus tardivement.

## Un recul de l'emploi moins fort que prévu

Le repli de l'emploi, bien qu'important, reste relativement modéré si on le compare à la chute de l'activité économique : pendant la crise de 2008-2009, l'emploi marchand baisse ainsi de 2,5 %, alors que la valeur ajoutée recule de 5,3 %. À titre de comparaison, en 1992-1993, l'emploi baissait de 2,1 % pour une chute de la valeur ajoutée de 1,9 %. La productivité apparente du travail s'est beaucoup plus affaiblie que lors des crises précédentes (figure 3). En outre, l'emploi repart à la hausse dès le début de l'année 2010, ce qui peut laisser augurer des gains de productivité plus faibles que par le passé.

Ce sont, en fait, les fortes baisses de l'emploi intérimaire qui ont ainsi permis, dès 2008, d'amortir une partie du choc conjoncturel. La partie plus stable de l'emploi a donc moins ressenti l'impact de la crise. Les entreprises ont de plus eu recours à des instruments de « rétention de main-d'œuvre », permettant de faire varier les heures travaillées plutôt que de se

### 3. Productivité par tête pendant les crises de 1992-1994, 2001-2002 et 2008-2010



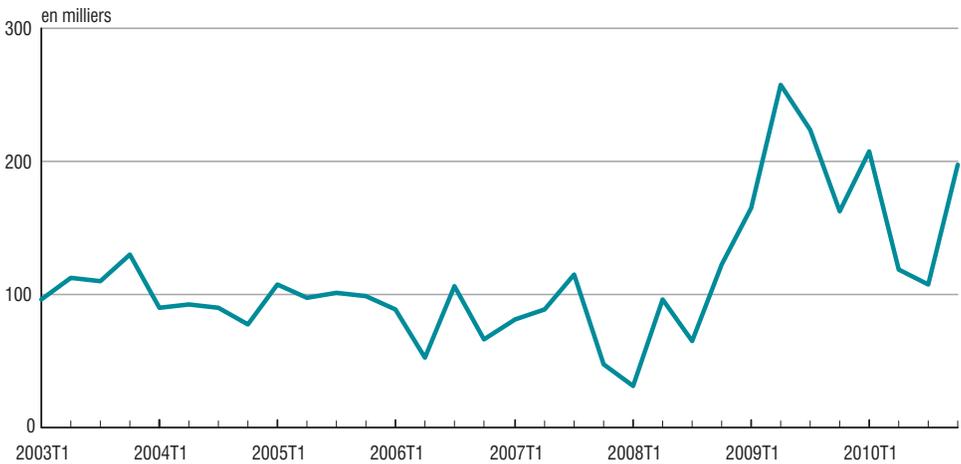
Champ : France métropolitaine, ensemble du secteur marchand hors agriculture et administration, éducation, santé et action sociale.

Source : Insee.

séparer des salariés : annualisation du temps de travail, contrats à temps partiel ou encore recours au chômage partiel. Ainsi, le recours au chômage partiel a sérieusement augmenté pendant la crise (*figure 4*), ce qui a permis, selon toute vraisemblance, de limiter les réductions d'emplois. Mais ces mécanismes n'expliquent qu'une petite partie des évolutions récentes de l'emploi.

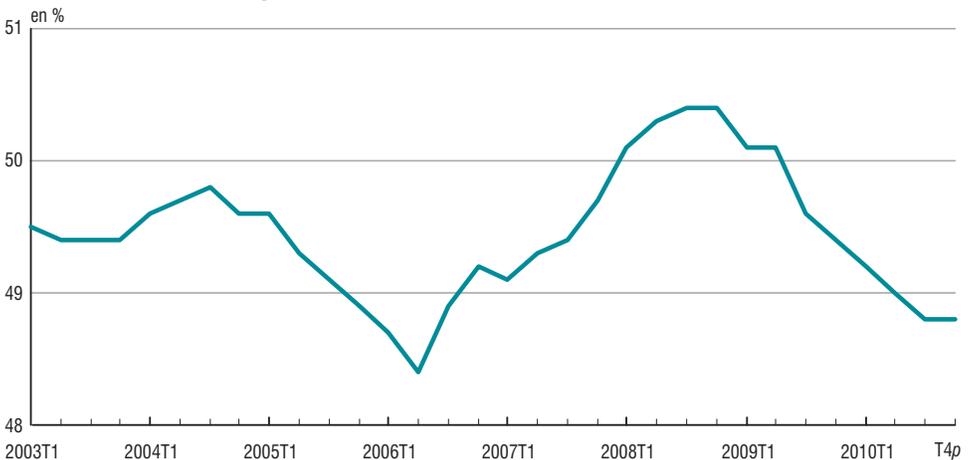
Autre hypothèse, une rupture dans la tendance des gains de productivité. C'est dans l'industrie que l'emploi a le mieux résisté par rapport à ce que l'on aurait pu imaginer. Or, c'est dans ce secteur que les gains de productivité ont été les plus forts ces dernières années. Depuis 30 ans, l'industrie connaît de profonds changements avec le développement de la sous-traitance, de l'externalisation ou encore l'adaptation des processus de production. Une fois ce processus de mutation du tissu industriel achevé, les gisements de productivité seraient moindres dans ce secteur.

#### 4. Nombre de personnes en situation de chômage partiel



Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.  
Source : Insee, enquête Emploi.

#### 5. Taux trimestriels d'emploi en contrat à durée indéterminée



Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 à 64 ans.  
Source : Insee, enquête Emploi en continu.

## Malgré le redémarrage précoce de l'activité, les emplois stables continuent de pâtir de la crise

Les différents types d'emploi n'ont pas réagi de la même manière à la crise. L'ajustement du marché du travail est d'abord passé par les formes d'emploi les plus flexibles (l'intérim mais aussi les CDD), alors que les emplois stables n'ont été touchés que dans un second temps à partir du début 2009 (*figure 5*). La part des emplois en CDI a baissé régulièrement depuis la fin de 2008 : 50,4 % des personnes de 15 à 64 ans travaillaient sur un CDI fin 2008, elles sont 48,8 % au quatrième trimestre 2010. Ce sont donc les formes d'emploi les plus flexibles qui sont à l'origine du redémarrage de l'emploi, alors que les emplois stables continuent de subir les effets de la crise.

En conséquence des lourdes pertes d'emplois enregistrées en 2008 et 2009, le chômage est reparti à la hausse. Entre le 1<sup>er</sup> trimestre 2008 et le 4<sup>e</sup> trimestre 2009, le taux de chômage a ainsi augmenté de 2,3 points (*figure 6*), soit une augmentation beaucoup plus rapide que ce qu'avait connu la France lors de la crise de 1993. Avec le début de reprise, le taux de chômage repart à la baisse début 2010.

Autre conséquence du retournement du marché du travail, la part des chômeurs de longue durée augmente, de nouveau, au cours de l'année 2009. Cette part avait fortement diminué en 2008 du fait de l'afflux massif de nouveaux chômeurs. L'ancienneté moyenne au chômage augmente avec la persistance de la crise et la difficulté croissante à retrouver du travail.

### 6. Taux trimestriels de chômage du 1<sup>er</sup> trimestre 1975 au 4<sup>e</sup> trimestre 2010



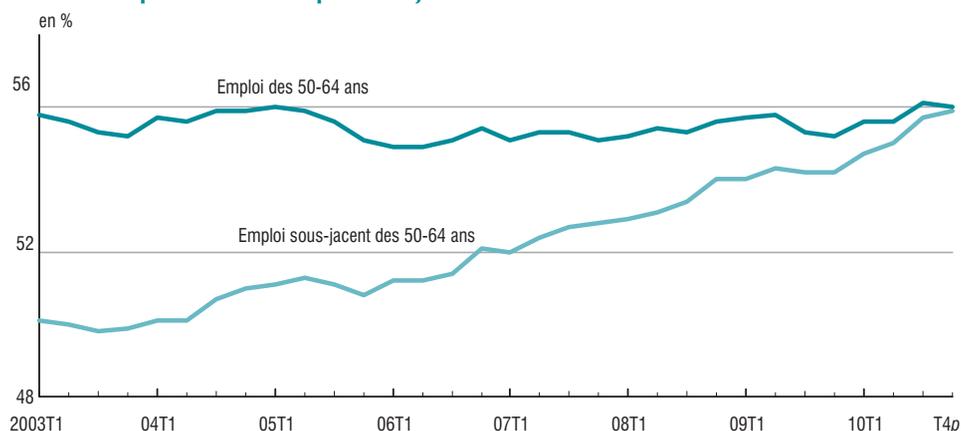
### L'emploi des seniors relativement préservé

Les jeunes ont été les premiers à pâtir du retournement conjoncturel : le taux de chômage des 15-24 ans a augmenté dès le 2<sup>e</sup> trimestre 2008, quand celui de leurs aînés n'augmente véritablement qu'à la fin de l'année. La hausse est aussi beaucoup plus marquée pour les jeunes : + 6,4 points entre le 1<sup>er</sup> trimestre 2008 et le 4<sup>e</sup> trimestre 2009, contre + 2 points pour les 25-49 ans et + 1,9 point pour les 50 ans ou plus. Le taux d'emploi des jeunes a également baissé dès le début 2008, passant de près de 29 % début 2008 à 27 % fin 2009. Cette baisse a été plus marquée pour les jeunes hommes que pour les jeunes femmes.

Pendant la crise, le taux d'emploi des seniors ne baisse qu'à la fin de 2009 et repart à la hausse dès le début 2010. Ainsi, au 4<sup>e</sup> trimestre 2010, 56 % des 50-64 ans occupent un emploi (*figure 7*). Corrigé des effets de structure démographique, le taux d'emploi sous-jacent, calculé comme une moyenne arithmétique des taux d'emploi par âge détaillé, continue sa progression entamée en 2001. Depuis 2008, il augmente même à un rythme accru. Cela ne signifie pas que les seniors n'ont pas été affectés par la crise. Au contraire, leur taux de chômage a augmenté entre le début 2008 et la fin 2009 (+ 1,9 %), alors qu'habituellement les seniors sont moins sensibles que les autres aux aléas conjoncturels. Les seniors se trouvent ainsi dans une situation paradoxale. Touchés par la crise, leur taux de chômage a augmenté, mais leur taux d'emploi également.

Les hommes ont été plus touchés que les femmes par les pertes d'emplois survenues en 2008 et 2009, car ils sont plus présents dans les secteurs touchés par la crise, en particulier l'industrie et la construction. En conséquence, le taux de chômage des hommes a crû plus rapidement que celui des femmes (*figure 8*). Entre le 1<sup>er</sup> trimestre 2008 et le 4<sup>e</sup> trimestre 2009, le taux de chômage des hommes est ainsi passé de 6,8 % à 9,4 % (soit + 2,6 points) quand celui

## 7. Taux d'emploi et taux d'emploi sous-jacent des 50-64 ans



Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 50 à 64 ans.

Note : le taux d'emploi sous-jacent des 50-64 ans est la moyenne arithmétique des taux d'emploi par âge détaillé.

Source : Insee, enquête *Emploi en continu*.

## 8. Taux trimestriels de chômage par sexe du 1<sup>er</sup> trimestre 1975 au 4<sup>e</sup> trimestre 2010



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

Source : Insee, enquêtes *Emploi*.

des femmes passait de 7,6 % à 9,6 % (+ 2 points). Les taux de chômage des hommes et des femmes ont de plus en plus tendance à se rapprocher, une convergence encore plus nette avec la crise. Ce rapprochement avait démarré au début des années 1990. La convergence est particulièrement marquée chez les jeunes, les filles tirant en plus le bénéfice d'une durée d'études plus longue que les garçons. Pour la première fois, pendant la crise, le taux de chômage des jeunes hommes a dépassé celui des jeunes femmes.

## Les salaires ralentissent en 2009 pour rebondir en 2010

La conjoncture du marché du travail a pesé sur les salaires en 2009 et en 2010. D'un côté, l'augmentation du chômage affaiblit le pouvoir de négociation des salariés, ce qui devrait ralentir l'évolution du salaire mensuel de base. De l'autre, les réductions d'emploi, quand elles touchent prioritairement des emplois peu qualifiés, peuvent entraîner mécaniquement une augmentation du salaire moyen de ceux qui restent en emploi.

Le salaire mensuel de base (SMB) est le salaire de base d'un salarié à temps complet, sans prise en compte des modifications de la structure des qualifications. C'est un indicateur des évolutions d'un salaire négocié. Le salaire mensuel de base ralentit de manière continue sur toute la période : + 3,2 % au 4<sup>e</sup> trimestre 2008 en glissement annuel et en euros courants, + 2,2 % fin 2009 et + 1,7 % au 4<sup>e</sup> trimestre 2010 (figure 9). Ce ralentissement s'explique par la hausse du chômage, mais aussi par la très forte baisse de l'inflation à la fin 2008 et en 2009, même si, en 2010, les prix sont de nouveau orientés à la hausse (+ 1,8 % en glissement en décembre 2010).

Par ailleurs, les hausses du Smic sur la période 2009-2010 ont été plus réduites que par le passé. En 2008, avec le pic d'inflation observé en début d'année, le Smic avait été réévalué deux fois, en mai et en juillet. En moyenne annuelle, il s'était accru de 3 %. Ces hausses avaient bénéficié à 14 % des salariés du secteur privé. En 2009, avec une inflation faible et le ralentissement du salaire ouvrier, la hausse du Smic n'avait été que de 1,9 % ; elle avait bénéficié à 10,6 % des salariés. En 2010, elle n'est plus que de 1 %, seulement 10 % des salariés du secteur privé en bénéficiant.

Au total, après prise en compte de l'inflation, l'évolution du salaire mensuel de base ralentit également : + 2,2 %, en glissement annuel et en euros constants au 4<sup>e</sup> trimestre 2008, + 1,3 % à la fin 2009 et - 0,1 % au 4<sup>e</sup> trimestre 2010.

### 9. Évolution en glissement annuel du salaire moyen par tête (SMPT) du secteur marchand non agricole (SMNA) et du salaire mensuel de base (SMB)



Champ : France métropolitaine, ensemble du secteur marchand hors agriculture et administration, éducation, santé et action sociale.

Sources : Insee, Comptabilité nationale, Dares.

Le salaire moyen de base des employés augmente un peu moins rapidement que celui des autres catégories socioprofessionnelles : + 1,1 % en moyenne annuelle et en euros constants du 3<sup>e</sup> trimestre 2008 au 3<sup>e</sup> trimestre 2010, contre + 1,3 pour celui des cadres et + 1,2 pour les ouvriers et professions intermédiaires.

## Le salaire moyen par tête, des évolutions plus heurtées

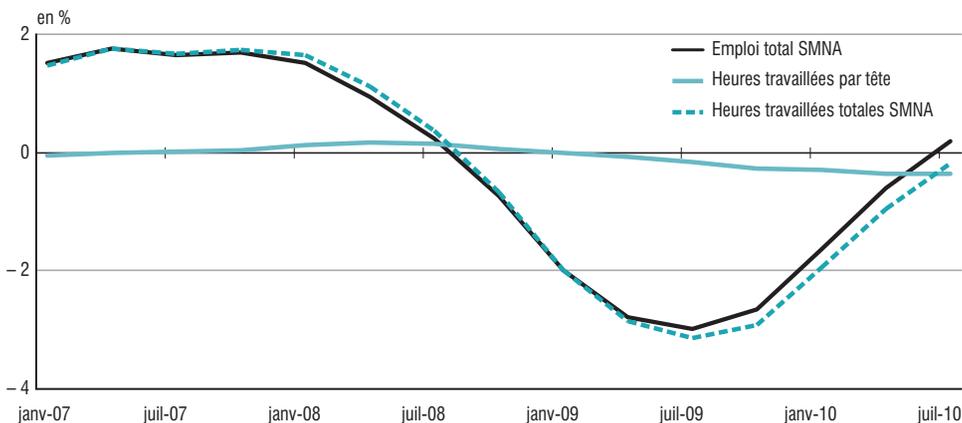
Les évolutions du salaire moyen par tête (SMPT) du secteur marchand non agricole (SMNA) sont beaucoup plus heurtées. Il recule au 1<sup>er</sup> trimestre 2009, au plus fort de la crise, pour rebondir partiellement par la suite. En moyenne annuelle, il s'accroît en 2009 de 1,3 % en euros courants, après plus de 2,8 % l'année précédente. Mais, avec le léger rebond de la fin 2009, il est, au 4<sup>e</sup> trimestre de 2010, supérieur de 2,4 % au niveau atteint un an auparavant. Après prise en compte de l'inflation, il augmente de 1,2 % en moyenne en 2009, après une quasi-stabilité en 2008. En 2010, la hausse moyenne du salaire moyen par tête en euros constants se monte à 1,2 %.

Dans un premier temps, au 1<sup>er</sup> trimestre 2009, les employeurs ont plutôt utilisé les outils de flexibilité dont ils disposaient (chômage partiel, réduction des heures supplémentaires, primes). Ensuite, à travers la négociation salariale, ils ont plutôt joué sur le salaire de base.

Plusieurs facteurs ont pesé sur le salaire moyen par tête. Pour ajuster le volume de travail au retournement d'activité, les employeurs ont réduit les effectifs, mais ils ont aussi joué sur le volume de travail par tête : le recours aux heures supplémentaires s'est réduit en 2009, la proportion de salariés à temps partiel s'est accrue et l'utilisation du chômage partiel a augmenté, tout particulièrement dans l'industrie. Au total, le volume horaire de travail par tête a baissé à partir de la mi-2008. En deux ans, du 3<sup>e</sup> trimestre 2008 au trimestre correspondant de 2010, cette baisse est de l'ordre de 0,5 % (figure 10).

Les primes représentent une part importante de la rémunération des salariés : 13 % pour les entreprises de plus de 10 salariés du secteur marchand non agricole. À travers elles, les employeurs disposent d'un autre levier pour flexibiliser leur masse salariale. C'est notamment le cas des primes liées à la performance, qui expliquent en partie la stabilité en 2009 des salaires en euros courants dans les activités financières, tout particulièrement au 1<sup>er</sup> trimestre de cette année.

### 10. Évolution en glissement annuel de l'emploi, du volume de travail et des heures travaillées du SMNA



Champ : France métropolitaine, ensemble du secteur marchand hors agriculture et administration, éducation, santé et action sociale.

Sources : Insee, Comptabilité nationale, Dares.

En revanche, l'évolution différenciée de l'emploi selon la qualification ne contribue que faiblement aux évolutions du salaire moyen par tête. L'emploi des cadres et des professions intermédiaires a plutôt mieux résisté. Celui des ouvriers non qualifiés de l'industrie a particulièrement souffert surtout en 2009. Du côté des employés, en revanche, ce sont les plus qualifiés qui ont subi le plus fortement le contrecoup de la crise. Mais au total, l'impact de ces modifications de structure sur le salaire moyen du secteur privé est réduit. ■

Encadré

### Union européenne : des hausses de salaire plus élevées au Sud

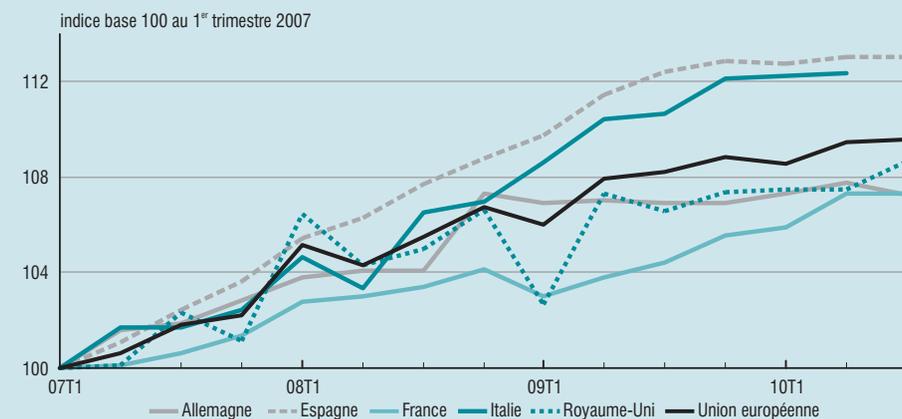
Dans l'Union européenne, sous la double influence de la récession et du ralentissement de l'inflation, l'indice du coût du travail-salaires seuls (ICT) n'a augmenté que de 2,2 % en moyenne sur 2009 en euros courants, contre 4,2 % l'année antérieure, pour l'ensemble des secteurs marchands non agricoles (figure).

Cet indice est un indice de salaire horaire harmonisé au niveau européen. Il permet de comparer les évolutions de salaires entre pays. Il s'apparente au salaire moyen d'un équivalent-temps plein.

Au sud de l'Europe, en Espagne et en Italie les salaires restent dynamiques en 2009 (avec

respectivement + 4 % et + 5 %) pour se stabiliser en 2010. Au Royaume-Uni, en revanche, et de manière encore plus marquée qu'en France, les salaires baissent au 1<sup>er</sup> trimestre 2009 pour connaître ensuite un rebond puis une croissance très modérée (+ 0,4 % en 2009). En Allemagne, ils n'augmentent que de 2 % en 2009, après s'être accru de + 3,2 % en 2008, période de rattrapage. Entre 2003 et 2007 les salaires allemands n'avaient que faiblement crû (+ 1,7 % par an en euros courants). En 2010, ils n'augmentent que légèrement (+ 0,3 % au 3<sup>e</sup> trimestre 2010, en glissement annuel).

### Évolution du salaire horaire en Europe dans l'industrie et les services marchands



### Pour en savoir plus

« Les bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2010 », *Dares Analyse* n° 74, novembre 2010.

« Comment expliquer les évolutions d'emploi depuis le début de la crise ? » *Note de conjoncture de l'Insee*, décembre 2010.

« Emploi et chômage des personnes âgées de 50 à 64 ans », *Dares Analyse* n° 039, juin 2010.

# Les évolutions de l'emploi et des salaires depuis 1990

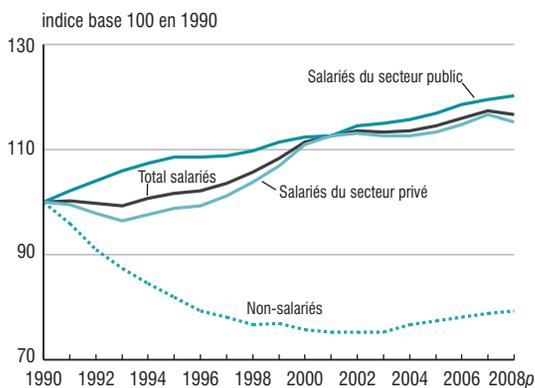
Michel Amar, Corinne Prost\*

Sur la période 1990-2008, l'emploi s'accroît de 13 %, progression tirée par celle de l'emploi salarié, privé comme public. La baisse des non-salariés de l'agriculture (- 55 %) et des salariés de l'industrie (- 22 %) est plus que compensée par les créations d'emplois salariés de certains services marchands (+ 65 %) dont ceux auprès des particuliers-employeurs ou de la fonction publique territoriale (+ 56 %). Ces évolutions se sont traduites par une croissance du poids des emplois les plus qualifiés mais aussi de celui des employés non qualifiés. Cette croissance de l'emploi a permis une augmentation de 3 points du taux d'emploi des 15-64 ans. Cette hausse a avant tout profité aux femmes. A contrario, le taux d'emploi des plus jeunes, les 15-24 ans, s'est réduit, reflétant la hausse de leur scolarisation. Cette évolution s'est accompagnée dans les années 1990 d'une croissance du poids des emplois temporaires et du temps partiel.

Sur la période 1990-2008, la croissance des salaires nets moyens, + 0,5 % en moyenne annuelle et en euros constants, est avant tout portée par l'augmentation de la qualification du travail. Les salaires nets moyens des cadres et des ouvriers progressent au cours de cette période, alors que ceux des employés et des professions intermédiaires sont stables. En termes d'inégalités salariales, le constat est quelque peu différent. Ainsi, en termes de salaires offerts, l'écart relatif entre le 1<sup>er</sup> et le 9<sup>e</sup> décile se réduit de 1990 à 2008, notamment sous l'effet du dynamisme du Smic pour la période 1995-2005, tandis que le poids des salaires du dernier décile s'accroît.

Fin 2008, la France compte 26,8 millions de personnes en emploi, salariés et non-salariés, dont 26,2 pour la seule métropole (*encadré 1*). En 18 ans la population des actifs occupés de France métropolitaine a crû de plus de 13 % (*figure 1*). Ce mouvement résulte d'une part de la croissance encore vive de l'emploi salarié (+ 17 %) et d'autre part de la baisse des effectifs des non-salariés (exploitants agricoles, entrepreneurs individuels et professions libérales) sur la période 1990-2008 (- 21 %).

## 1. Évolution de l'emploi salarié et non salarié



Champ : France métropolitaine.  
Source : Insee, estimations d'emploi.

\* Michel Amar, Corinne Prost, Insee.

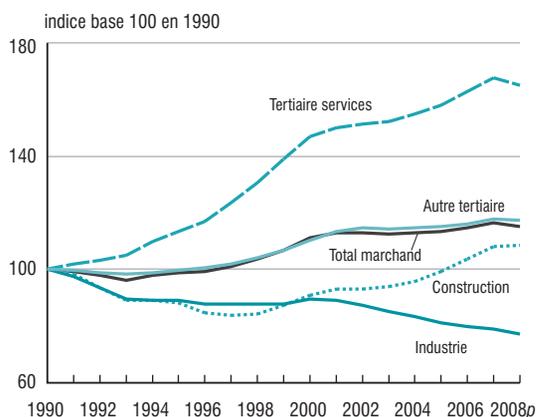
## En fin de période, arrêt du recul de l'emploi non salarié

Le repli de l'emploi des non-salariés, résulte essentiellement de la poursuite de la réduction, à un rythme soutenu, du nombre des exploitants agricoles (- 56 %). Ils contribuent à près de 80 % de la baisse des emplois d'indépendants au cours de la période. Dans la construction, si le nombre de petits entrepreneurs a décliné de 1990 à 1998 (- 31 %), depuis, en phase avec la reprise de l'activité de ce secteur, il est reparti à la hausse (+ 33 %). Dans le tertiaire, au recul de l'emploi de début de période (- 13 % d'emplois sur 1990-2000) plutôt lié aux difficultés du petit commerce, a succédé une embellie (+ 10 % sur les 8 années suivantes) grâce au dynamisme des services. Au total, après une longue période de baisse, l'emploi non salarié redevient dynamique depuis 2003 (+ 5 %), la croissance dans les services compensant le recul de l'emploi agricole. Il représente 8 % des actifs occupés en 2008.

## Essor de l'emploi salarié dans les services marchands

L'emploi salarié marchand non agricole, qui représente un peu moins de 80 % de l'emploi salarié s'accroît de 15 % de 1990 à 2008 tout en fluctuant selon les cycles conjoncturels (figure 2). En début de période, avec la crise des années 1991-1993, il diminue de 3,1 %. Viennent ensuite huit ans (1993-2001) de création continue d'emplois au rythme annuel moyen de 1,9 %, puis, en lien avec l'activité, la croissance de l'emploi ralentit dès 2001. En 2003, l'emploi diminue légèrement, puis reprend modérément de 2004 à 2007 (+ 0,8 % par an), pour reculer de nouveau en 2008. Cette croissance globale de l'emploi privé résulte d'une réduction de plus de 22 % de l'emploi industriel compensée par une augmentation de 9 % de celui de la construction et surtout de 38 % de celui du tertiaire marchand. Cette croissance du tertiaire est particulièrement tirée par 4 grands secteurs des services (hôtellerie-restauration, information et communication, services aux entreprises et autres services incluant les particuliers-employeurs) dont l'emploi total progresse de 65 %. L'emploi des salariés des particuliers-employeurs (encadré 2) a particulièrement profité des mesures successives qui ont conduit à abaisser fortement le coût des services à la personne. Dans les autres secteurs du tertiaire (commerce, transports, activités immobilières et financières) la dynamique de l'emploi est nettement plus modeste (+ 17 % pour l'ensemble de ces secteurs).

### 2. Évolution de l'emploi salarié marchand par secteur d'activité



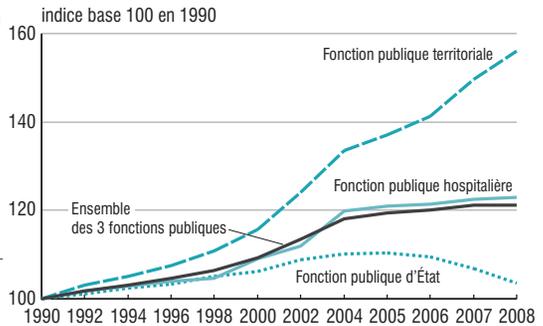
Champ : France métropolitaine, secteur marchand hors agriculture et administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale.  
Lecture : de 1990 à 2008 l'emploi salarié marchand augmente de 15 %.  
Source : Insee, estimations d'emploi.

## Un emploi public local particulièrement dynamique

La croissance de l'emploi public<sup>1</sup> est aussi marquée sur la période 1990-2008 (+ 21 %) (figure 3). Cette croissance est avant tout tirée par l'emploi territorial (+ 56 %) et dans une moindre mesure par le secteur hospitalier (+ 24 %). La forte évolution de l'emploi territorial résulte d'une part du développement de services (petite enfance, cantine scolaire, culture, police municipale, ...) et d'autre part, des transferts d'emploi de la fonction publique d'État vers la fonction publique territoriale induits des lois de décentralisation (notamment d'environ 100 000 emplois de 2006 à 2008). Pour ce qui concerne la fonction publique d'État, l'évolution de + 4 % sur la période résulte d'abord d'une croissance de 10,7 % sur les 15 premières années suivie d'une baisse de 6 % pour les 3 dernières années.

### 3. Évolution de l'emploi dans la fonction publique

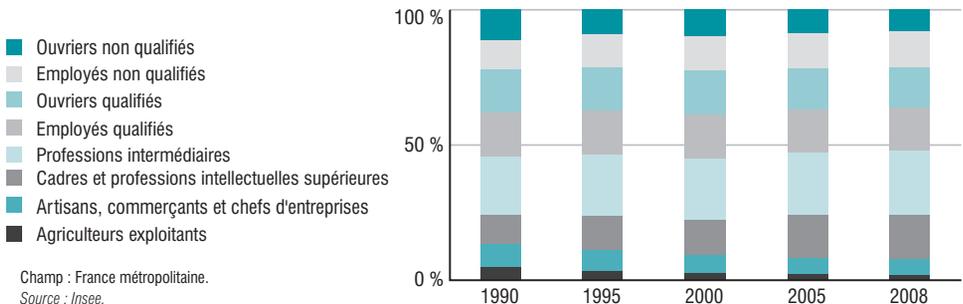
Champ : France métropolitaine, emploi en équivalent-temps plein au 31 décembre.  
 Note : le champ couvert (un peu moins de 5 millions d'emplois en équivalent-temps au 31 décembre) ici est plus réduit que celui de la branche « Administration » des estimations d'emplois. Mais les deux séries connaissent des évolutions similaires sur longue période  
 Source : DGAFP



## Vive croissance de l'emploi des cadres mais aussi des employés non qualifiés

Ces évolutions différenciées ont influé sur la structure des emplois par grandes catégories socioprofessionnelles (figure 4). Sur la période 1990-2008, du fait de son recul, le poids de l'emploi non salarié dans l'emploi total s'est réduit de 5 points, 3 points pour les agriculteurs et 2 points pour les artisans et commerçants. Suite au recul de l'emploi industriel, la part des ouvriers s'est réduite de plus de 4 points, mais cela affecte essentiellement les non-qualifiés (repli de 3,6 points pour ces derniers contre seulement 0,6 pour les ouvriers qualifiés). Avec le développement des emplois du secteur tertiaire et particulièrement dans les services, la part des employés s'accroît de près de 3 points. Mais, au contraire de ce que l'on observe dans l'industrie, cela ne profite qu'aux moins qualifiés (+ 2,9 points pour les non-qualifiés et - 0,2 pour les qualifiés).

### 4. Répartition de la population active occupée par grandes catégories socioprofessionnelles



1. On commente ici l'évolution des emplois relevant uniquement d'employeurs publics (État, collectivités territoriales, hôpitaux publics), quel que soit le secteur d'activité couvert, soit environ 5 millions de personnes. Dans le paragraphe précédent (figure 1), on évoque l'emploi salarié décomposé en secteur privé et secteur public. Sous cette dernière rubrique, on trouve les secteurs relevant principalement du secteur public (Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale) mais qui peuvent comprendre des emplois du secteur privé, soit 7,5 millions d'emplois. Sur la période 1990-2008 ces deux populations ont connu des taux de croissance proches (respectivement + 21 % et + 20 %).

Au total, la part de l'emploi non qualifié n'a baissé que de 0,7 point : la baisse du poids des ouvriers non qualifiés, qui sont à près de 70 % masculins et souvent jeunes, est compensée par l'accroissement des emplois non qualifiés qui sont à près de 80 % occupés par des femmes.

Si l'emploi non qualifié résiste, la part des emplois les plus qualifiés continue de s'accroître sensiblement : près de 9 points en 18 ans avec + 3 points pour les professions intermédiaires et surtout + 5,6 points pour les cadres.

Cette croissance des emplois les plus qualifiés a été permise par l'arrivée de générations de plus en plus diplômées. En 1990, 16 % des actifs occupés étaient titulaires d'un diplôme supérieur au baccalauréat. En 2008, cette proportion a quasiment doublé (31 %). Néanmoins, près d'un quart des actifs occupés (24 %) n'ont, au mieux, que le brevet des collèges, cette proportion atteignant 36 % parmi les plus de 50 ans.

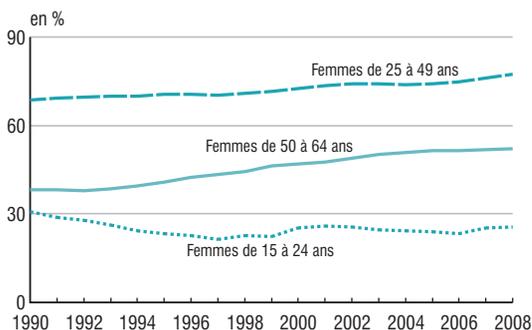
## L'emploi féminin continue de croître

La hausse de l'emploi, de 13 % entre 1990 et 2008, est légèrement plus rapide que celle de la population en âge de travailler. Ainsi, le taux d'emploi des 15-64 ans, tout en fluctuant en fonction des cycles économiques, est passé de 62 % à 65 % au cours de la période. Cette hausse recouvre deux phénomènes distincts selon les genres : une nette hausse de l'emploi des femmes et une légère baisse de celui des hommes.

Sur la période considérée, le taux d'emploi des hommes montre effectivement une légère tendance à la baisse. Il s'établit en début de période à 72 % puis fluctue conjoncturellement entre 68 % et 70 %. Ce fléchissement est principalement dû à une baisse du taux d'emploi des plus jeunes, les 15-24 ans, reflétant la hausse de la scolarisation. Jusqu'en 1995, les taux de scolarisation se sont ainsi nettement accrus, pour ensuite reculer légèrement et se stabiliser à partir de 2000. Le taux d'emploi des 15-24 ans, partant d'un niveau de 39 % en 1990, a par conséquent perdu 10 points en 7 ans pour ensuite fluctuer conjoncturellement entre 28 % et 32 %.

Le taux d'emploi des jeunes filles suit le même profil, en partant de 31 % en 1990 (*figure 5*). Toutefois, il remonte plus sensiblement à la fin des 1990, conduisant finalement à un taux de 26 % en 2008. Le taux d'emploi des autres tranches d'âge, en revanche, reflète la forte progression de l'activité des femmes, qui s'est poursuivie tout au long de la période. Le taux d'emploi des femmes de 25 à 49 ans est ainsi passé de 69 % à 77 %, restant tout de même inférieur au taux d'emploi des hommes du même âge, qui s'élève en 2008 à 90 %. Parallèlement, l'emploi des femmes plus âgées, de 50 à 64 ans, s'est également accru, passant de 38 % à 52 %. Au final, malgré la hausse de leur durée de scolarisation sur la période, le taux d'emploi global des femmes en âge de travailler est passé de 53 % à 60 %.

### 5. Taux d'emploi des femmes selon différentes tranches d'âge



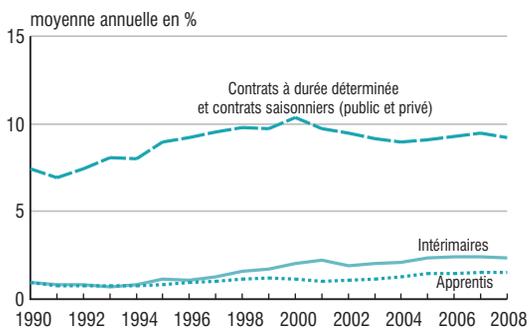
Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus (âge au 31 décembre) ayant un emploi.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

## Les emplois temporaires marquent le pas

Les emplois salariés continuent de progresser, au détriment du non-salariat (*cf. supra*) ; cette tendance longue de salarisation semble toutefois s'interrompre sur la fin de la période. Au sein des emplois salariés, les emplois temporaires poursuivent dans les années 1990 la hausse initiée au milieu des années 1980, parallèlement à une diminution progressive de la part des emplois en contrat à durée indéterminée (CDI). L'année 2000 marque un tournant : les pourcentages de contrats à durée déterminée (CDD) et d'intérimaires se stabilisent par la suite autour de, respectivement, 9 % et 2 % des emplois salariés (*figure 6*). Seul l'apprentissage poursuit sa tendance à la hausse et représente 1,5 % de l'emploi salarié en 2008. Puisque ce sont des contrats courts, les CDD restent largement majoritaires dans les mouvements de main-d'œuvre. En 2008, près de 70 % des entrées dans les établissements de 10 salariés ou plus se font ainsi sur un CDD plutôt qu'un CDI.

### 6. Part des formes particulières d'emploi dans l'emploi salarié



Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus (âge au 31 décembre) ayant un emploi.  
Source : Insee, enquêtes Emploi.

Les CDD restent des emplois majoritairement féminins. Ils se féminisent encore plus sur la période : 56 % des CDD sont occupés par des femmes en 1990, contre 62 % en 2008. L'intérim, quant à lui, est plus majoritairement masculin, sans changement notable sur la période : environ 70 % des intérimaires sont des hommes.

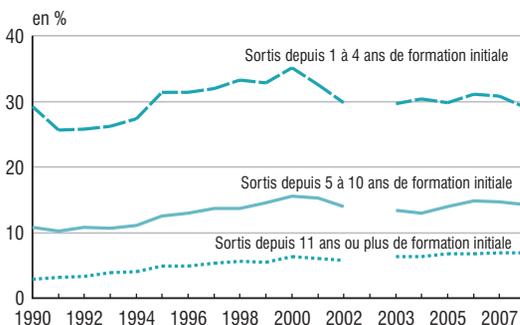
Ces clivages selon le sexe reflètent pour beaucoup ceux qui existent entre les secteurs d'activité utilisateurs de ces différentes formes particulières d'emploi. L'intérim est ainsi principalement utilisé par les entreprises de l'industrie et du bâtiment ; les métiers concernés sont des métiers d'ouvriers ou des métiers peu qualifiés du bâtiment, métiers historiquement très masculins. Les CDD, à l'inverse, sont plus fréquents dans le commerce et les services, et sont majoritairement utilisés sur des postes d'employés peu qualifiés, métiers très féminisés.

Face à la stabilité du taux de recours à l'intérim des secteurs traditionnels - industrie, transports et construction - on peut observer dans certaines régions que les entreprises de travail temporaire cherchent à s'étendre à d'autres secteurs comme les services, par exemple en Île-de-France. Les emplois intérimaires se diffusent alors vers de nouvelles catégories de personnes, notamment plus âgées ; ils bénéficient par exemple d'un certain attrait auprès de seniors cherchant à cumuler emploi et retraite. Néanmoins, on n'observe pas, au niveau national, d'évolutions notables des taux de recours par secteur d'activité. Les caractéristiques des intérimaires se modifient très légèrement : ils ne se féminisent pas mais sont légèrement plus âgés. Le pourcentage d'intérimaires de plus de 50 ans augmente ainsi de 5 % à 10 % entre 2000 et 2008, alors qu'il était resté stable dans les années 1990.

Traditionnellement, les emplois temporaires sont très présents chez les jeunes. Plusieurs raisons expliquent ce phénomène. Les jeunes diplômés, arrivant sur un marché du travail tendu, n'ont pas toujours le choix, et doivent commencer par des contrats temporaires de façon à obtenir une première expérience du marché du travail, qui est souvent demandée pour

obtenir un poste sur contrat à durée indéterminée. Symétriquement, certaines entreprises utilisent des contrats temporaires comme forme de période d'essai, de façon à tester les candidats avant de leur proposer des CDI. Enfin, certains contrats temporaires subventionnés, dits contrats aidés, ciblent précisément les jeunes. Finalement, parmi les personnes en emploi, sorties du système scolaire depuis 1 à 4 ans, la part de celles en emploi temporaire s'élève à 30 % en moyenne sur la période (figure 7). Pour les personnes sorties depuis 5 à 10 ans de formation initiale, ce taux est plus faible, autour de 14 % dans les années 2000. Enfin, moins de 7 % des personnes en emploi diplômées depuis 11 ans ou plus ont un contrat temporaire. Pour autant, on observe là aussi un léger déport des emplois temporaires vers les salariés les plus anciens. Alors que les parts des emplois temporaires ont baissé puis se sont stabilisées entre 2000 et 2008 pour les plus jeunes, elles ont continué à progresser pour les personnes sorties du système scolaire depuis plus de 10 ans.

## 7. Part des emplois à durée limitée dans l'emploi après la fin des études



Champ : France métropolitaine, actifs occupés (hors militaires du contingent) sortis de formation initiale.  
Lecture : en 2008, la part des emplois à durée limitée parmi les personnes occupant un emploi et sorties depuis 1 à 4 ans de formation initiale est de 29 %.  
Note : changement de série : enquête Emploi annuelle jusqu'en 2002, enquête Emploi en continu à partir de 2003.  
Source : Insee, enquêtes Emploi.

Ce « vieillissement » des personnes en emploi temporaire n'est pas simple à interpréter. Il peut refléter deux phénomènes différents. D'un côté, le marché du travail peut avoir connu une flexibilisation croissante, conduisant à davantage de ruptures de CDI qu'avant ; quelle que soit leur ancienneté, de plus en plus de personnes au chômage se trouvent alors conduites à prendre des emplois temporaires, ce qui accroît l'âge moyen des personnes qui ont une forme particulière d'emploi. D'un autre côté, le phénomène pourrait s'expliquer par une dualisation, au niveau individuel, du marché du travail : la hausse progressive des taux d'emplois temporaires dans les années 1980 puis 1990 a d'abord concerné des jeunes, qui, pour certains, n'ont pas réussi à obtenir un CDI. Ceux-ci sont alors durablement obligés d'accepter des emplois temporaires ; le vieillissement naturel de ces salariés conduirait là aussi à augmenter l'âge moyen des CDD et des intérimaires. Cette dualisation s'observe de fait dans l'intérim, où certains intérimaires gravitent quasi continûment dans la sphère de l'intérim. Cette situation n'est d'ailleurs pas forcément contrainte ; certains salariés choisissent les emplois temporaires, qui offrent des rémunérations parfois plus importantes qu'un CDI. Les « permanents » de l'intérim sont en moyenne plus qualifiés et sont dans une situation spécifique vis-à-vis de l'entreprise de travail temporaire ; ils peuvent alors négocier leurs salaires et leurs conditions de travail.

Il faut rappeler que si les personnels temporaires n'accèdent pas au bénéfice des primes d'ancienneté, ils obtiennent une prime de précarité égale à 10 % du total de la rémunération brute perçue pendant la durée du contrat. Par ailleurs, si les congés payés n'ont pas été pris pendant la durée du contrat ou de la mission, une indemnité compensatoire est versée.

Côté entreprises, les emplois temporaires ont différentes fonctions : servir de périodes d'essai avant recrutement ; recruter pour des activités saisonnières ou des remplacements ; servir d'outils de flexibilité face aux fluctuations de l'activité. Sur ce dernier point, si c'est assez clair pour l'intérim, les CDD en revanche sont des outils de flexibilité ambigus.

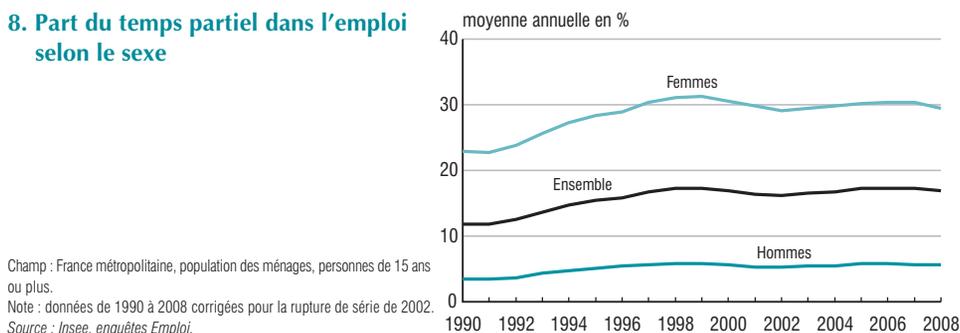
Théoriquement, ils ne sont pas prévus pour cela. Concrètement, l'entreprise prend un certain risque ; en cas de rupture du CDD, l'entreprise doit payer l'intégralité de la rémunération prévue pour toute la durée du contrat. C'est également le cas pour l'intérim sauf que le payeur est alors l'entreprise de travail temporaire. À l'inverse, le code du travail n'impose pas d'indemnités de licenciement pour une rupture de CDI lors des deux premières années. Financièrement, pour une entreprise, les CDI de moins de deux ans sont extrêmement flexibles. Toutefois, il est possible que la rupture de contrat, pour un CDI peu ancien, pose des difficultés autres que financières : le coût moral et le risque en termes de réputation sur les autres salariés peuvent être jugés importants ; une fin de contrat temporaire serait, elle, plus simple à gérer.

La forte hausse des emplois temporaires des années 1990 semble stoppée depuis 2000. Il est possible que la dualisation du marché du travail soit arrivée à un certain équilibre. La façon dont cet équilibre est réparti selon les différentes générations reste à étudier. On peut également penser que les années 2000 d'avant crise sont particulières. De 2001 à 2007, le marché du travail est peu dynamique et semble s'installer dans une légère croissance sans à-coups. Par ailleurs, les 35 heures apportent une flexibilité interne, via l'annualisation du temps de travail, qui permet peut-être de stabiliser le besoin d'outils de flexibilité. Les 35 heures ont également freiné la progression des temps partiels. Or les entreprises utilisent parfois les CDD en lien avec un autre outil de flexibilité, les temps partiels. Une forte proportion de CDD, 37 % en 2008, sont ainsi à temps partiel.

## La proportion de temps partiel se stabilise également

Le temps partiel est parfois également considéré comme une autre forme particulière d'emploi, si l'on fait l'hypothèse que le CDI à temps plein est la norme. Suite aux abattements de cotisations sociales mis en place, le temps partiel a connu une progression très forte après 1993 (figure 8). Différentes mesures se sont succédées, visant à donner aux entreprises des possibilités de flexibilité en interne. Les 35 heures ont mis un frein à ces subventions accordées aux temps partiels en supprimant les abattements spécifiques. En outre, du fait de l'abaissement de la durée des temps complets, certains temps partiels longs ont basculé en temps complets.

### 8. Part du temps partiel dans l'emploi selon le sexe



Finalement, sur les années 2000, le taux de temps partiel se stabilise autour de 17 %. Il s'élève à 30 % des femmes en emploi et 6 % des hommes en emploi. Les personnes à temps partiel sont donc très majoritairement des femmes. De fait, le temps partiel est plus fréquent dans le commerce et les services, loin devant l'industrie (comme les CDD) et il concerne plus souvent des employées et des professions intermédiaires.

Même si 82 % des temps partiels sont féminins, il ne s'agit pas uniquement d'un phénomène lié à la hausse de l'activité féminine et à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. L'exemple typique, correspondant à un besoin personnel et familial de diminuer la

durée travaillée, est celui de femmes travaillant en CDI à temps complet qui ont obtenu, à leur demande, un temps partiel. Les entreprises peuvent toutefois elles-mêmes être à l'origine de temps partiels. En effet, les temps partiels courts sont une source de flexibilité. C'est un moyen pour les entreprises de flexibiliser sans coût le temps de travail puisque les heures supplémentaires, appelées heures complémentaires dans le cas d'un temps partiel tant qu'elles ne dépassent pas 35 heures, ne font pas l'objet d'une obligation de majorer la rémunération ou de compenser les heures, contrairement aux heures supplémentaires d'un temps plein.

De fait, une partie des temps partiels est subie : les salariés souhaiteraient travailler davantage pour bénéficier d'une meilleure rémunération et sont disponibles pour le faire. Cela concerne en 2008, 28 % des personnes à temps partiel. Les hommes n'y sont que légèrement plus exposés : 33 % contre 27 % des femmes à temps partiel. La proportion de temps partiels subis est la même pour les jeunes hommes et pour les hommes plus âgés ; en revanche, les femmes de moins de 30 ans qui travaillent à temps partiel subissent plus souvent leur situation que les autres (43 %).

Le concept de temps partiel subi peut toutefois être réducteur ; il faut notamment que les salariés se déclarent disponibles pour prendre un autre emploi, alors qu'ils peuvent ne pas l'être tout de suite même s'ils n'ont pas choisi leur temps partiel. Par exemple, 16 % des personnes à temps partiel sont multi-actifs et cumulent ce temps partiel avec une autre activité. Un tiers d'entre eux déclarent souhaiter travailler davantage ; le concept est alors ambigu car de fait, ils peuvent considérer faire suffisamment d'heures sur l'ensemble de leurs emplois. Pour autant, lorsqu'on demande aux enquêtés la raison pour laquelle ils sont à temps partiel, 37 % des hommes et 33 % des femmes à temps partiel disent qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein. Les ordres de grandeur sont donc bien les mêmes que ceux du temps partiel subi.

## Sur la période 1990-2008, une croissance des salaires moyens avant tout portée par l'augmentation de la qualification

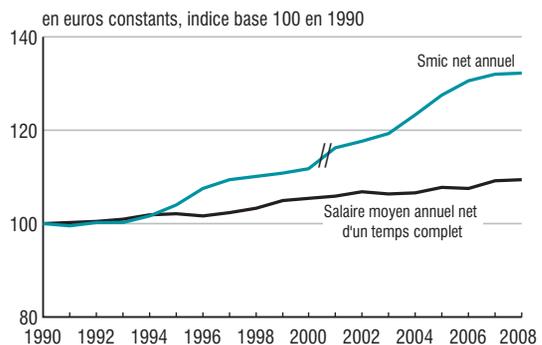
Sur la période 1990-2008 et dans le seul secteur privé, le salaire brut moyen des salariés à temps complet s'est accru en rythme annuel de 1 % en euros constants. Mais la part des cotisations sociales à la charge du salarié, intégrant la Contribution sociale généralisée (CSG) et la Contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) s'est accrue de plus de 4 points au cours de la période (introduction de la CSG en 1991, déplafonnement des cotisations chômage à la même époque, augmentation des cotisations de retraite sur la fin des années 1990). De ce fait, le salaire net moyen des salariés à temps complets ne s'est accru qu'au rythme annuel moyen de 0,5 % en euros constants sur la période 1990-2008. En début de période (1990-1995), avec la récession survenue à partir de 1993, la croissance est très légèrement moins marquée (+ 0,4 %). Durant les 6 années suivantes, avec une conjoncture plus favorable, la croissance du salaire net moyen est un peu plus dynamique (+ 0,6 %). Depuis lors, on a une croissance de 0,5 % (figure 9).

### 9. Évolution du salaire annuel net moyen et du Smic annuel net

Champ : France métropolitaine, salariés à temps complet du secteur privé.

Note : il y a une rupture de série en 2001 pour le Smic annuel : le Smic annuel net est calculé sur la base de 39 heures hebdomadaires de 1990 à 2000 et sur la base de 35 heures à partir de 2001. L'indicateur de salaire retenu ici pour les salariés du secteur privé est le salaire annuel net moyen d'un temps complet (SMTC).

Source : Insee, DADS.

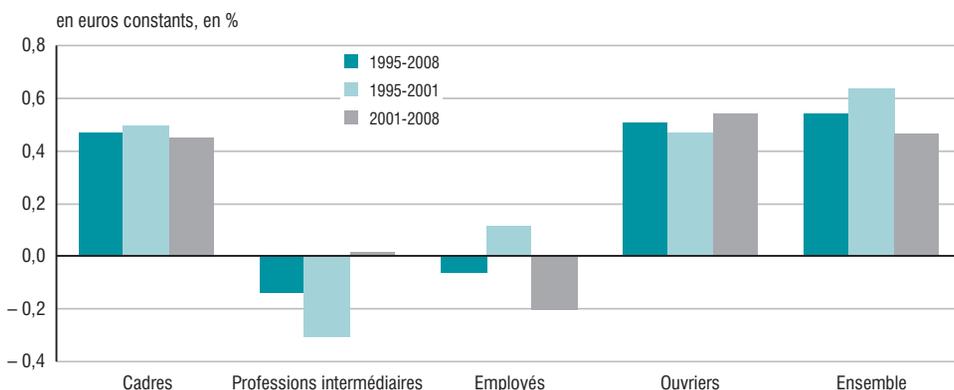


Un peu plus de la moitié de cette croissance est imputable à l'augmentation moyenne des qualifications (baisse légère du poids des non-qualifiés mais surtout croissance sensible de l'emploi très qualifié). À structure des qualifications constante, c'est-à-dire en annulant l'effet de cette augmentation de la qualification, le salaire net moyen aurait augmenté plus modérément (+ 0,2 % par an environ).

Un autre facteur de l'augmentation des salaires est le dynamisme du Smic. Sur l'ensemble de la période, il augmente, en euros constants et en rythme annuel moyen, de 1,6 %, soit un différentiel de croissance de 1,1 point par rapport au salaire net moyen des temps complets du secteur privé, ce différentiel se montant même à 1,5 sur la sous-période 1995-2005.

Par grandes catégories socioprofessionnelles et sur la période 1995-2008, les évolutions du salaire net moyen d'un temps complet sont assez différenciées. Les cadres et les ouvriers bénéficient des croissances les plus marquées (+ 0,5 % par an et en euros constants) (figure 10).

### 10. Évolution du salaire net annuel moyen par catégorie socioprofessionnelle selon la période



Champ : France métropolitaine, salariés à temps complet du secteur privé.  
Lecture : de 1995 à 2008, le salaire net moyen des cadres croît de 0,5 % par an.  
Source : Insee, DADS.

Le salaire moyen des cadres est particulièrement sensible au cycle conjoncturel. C'est en effet la catégorie où le poids des primes et notamment celles liées à la performance individuelle ou collective est le plus important. Ces primes liées à la performance représentent, en moyenne, 6 à 7 % de la rémunération totale des cadres contre 2 % pour les ouvriers ou les employés. Aussi, après une stabilité en début de période, les salaires nets des cadres sont particulièrement dynamiques de 1998 à 2002 (+ 1,2 % par an en euros constants), en phase avec la conjoncture. Après deux années de stabilité en 2003 et 2004, ils repartent à la hausse au même rythme jusqu'en 2007 pour baisser en 2008 au début de la dernière récession.

Le profil de l'évolution du salaire moyen des ouvriers est moins heurté. Pour eux, l'impact des retournements de conjoncture se marque plus en termes de pertes d'emploi qu'en termes salariaux, et cela d'autant plus que le Smic a été dynamique sur une bonne partie de la période et que l'on a observé beaucoup de destructions d'emplois d'ouvriers non-qualifiés.

À l'opposé, pour les professions intermédiaires et les employés, les évolutions de salaires nets moyens sont nettement moins favorables (- 0,1 % sur la période 1995-2008 en euros constants). Cette situation s'explique partiellement par des modifications structurelles. Pour les professions intermédiaires, la croissance sensible de la population s'est traduite par une augmentation du poids des jeunes (les moins de 30 ans) et des seniors (les 50 ans ou plus). De plus cette croissance de l'emploi s'est produite dans le tertiaire où les salaires des professions

intermédiaires sont un peu plus faibles que ceux de l'industrie. Mais au total, l'effet structure est faible, seuls les jeunes des professions intermédiaires voient leur salaire moyen augmenter (d'environ 0,4 % par an en euros constants).

Pour les employés, cette stabilité salariale s'explique partiellement par le développement important des emplois les moins qualifiés de cette catégorie socioprofessionnelle. Les employés non qualifiés dont le poids dans l'ensemble des employés s'est accru d'environ 10 points ont bénéficié du dynamisme du Smic. Aussi leur salaire moyen s'est accru (d'environ + 0,6 % par an en euros constants). Celui des employés qualifiés est, quant à lui, resté stable.

## Un revenu salarial plus dynamique à partir de l'an 2000

L'indicateur retenu pour apprécier les gains salariaux présenté jusqu'à présent est le salaire annuel net moyen offert par l'employeur pour un poste à temps complet. Mais certains salariés peuvent être à temps partiel ou ne pas travailler toute l'année. Pour prendre en compte ces phénomènes, on définit le revenu salarial effectivement perçu dans l'année pour une personne donnée comme le total des salaires qu'elle a perçus cette année chez un ou plusieurs employeurs. Ainsi défini, le revenu salarial moyen peut se décomposer comme le produit de deux facteurs, le salaire journalier moyen et le nombre moyen de jours travaillés chaque année. En 2008, il s'élève à 18 800 euros pour l'ensemble des salariés et à 18 330 euros pour les seuls salariés du privé. Celui des femmes est inférieur de 27 % à celui des hommes. Cette différence est principalement imputable à un salaire journalier plus faible (inférieur de 25 %) lui-même lié à l'importance du temps partiel féminin. Le revenu salarial augmente fortement avec l'âge. Ainsi, le revenu salarial moyen des 50 ans ou plus est plus de trois fois celui des moins de 25 ans. Cela résulte à la fois d'un salaire journalier deux fois supérieur (lié notamment à la plus grande expérience professionnelle des seniors) et d'un nombre de journées travaillées supérieur de plus de 70 %, illustrant par exemple le fait que les jeunes travaillent moins souvent la totalité de l'année.

Sur l'ensemble de la période 1990-2008, le revenu salarial moyen augmente légèrement moins rapidement que le salaire net moyen d'un temps complet (0,4 % par an contre 0,5 % en euros constants). En début de période (1990-2000), le revenu salarial moyen est stable (- 0,1 % par an) alors que le salaire moyen des temps complet s'accroît. Le revenu salarial, lorsqu'il s'applique à l'ensemble des salariés, dépend en effet étroitement de l'évolution et de la composition de la force de travail. Ainsi, en période de reprise de l'emploi (y compris *via* des CDD ou du temps partiel), on peut observer une baisse mécanique du revenu salarial sans que les salaires individuels aient eu à baisser. Dans le même temps, loin de baisser, le revenu par personne en âge de travailler aura tendance à augmenter avec la hausse de la participation au marché du travail.

Sur la période 2000-2008, la croissance du revenu salarial moyen est plus dynamique que celle du salaire des temps complets (+ 0,9 % contre + 0,5 %). Cela résulte d'une très légère croissance du nombre moyen de jours travaillés mais surtout du dynamisme du salaire journalier moyen des ouvriers. Par grandes catégories socioprofessionnelles, on observe la même hiérarchie que pour les salaires des temps complets sur l'ensemble de la période 1990-2008. Le revenu salarial moyen s'accroît légèrement pour les cadres et les ouvriers et baisse légèrement (- 0,2 % par an) pour les employés et les professions intermédiaires.

## Entre 2004 et 2008 des trajectoires salariales plus dynamiques dans le privé que dans le public

L'analyse a porté jusqu'à présent sur l'évolution des salaires nets moyens sur longue période. Ces évolutions ne résument pas ou mal les trajectoires salariales individuelles. Ces dernières, par définition, concernent des personnes qui sont en emploi sur la période d'observation, ici en 2004 et en 2008. De ce fait, avec la prise en compte de l'expérience, les évolutions sont plus dynamiques.

De 2004 à 2008, la moitié des salariés présents ces deux années dans le secteur privé ont eu une augmentation de salaire net horaire en euros constants d'au moins 1,9 % en moyenne annuelle (figure 11). Cette médiane s'élève à 1,8 % pour les cadres, les professions intermédiaires et les employés du privé et à 2,1 % pour les ouvriers. Les jeunes, qui ont en moyenne des salaires inférieurs à ceux de leurs aînés, ont les trajectoires les plus dynamiques : la médiane de leurs évolutions salariales est de 3,5 %. Ce taux de croissance des salaires décroît avec l'âge jusqu'à 50 ans. Par ailleurs, les hommes ont connu des hausses de salaires plus importantes que les femmes (2,1 % contre 1,7 %).

### 11. Médiane des évolutions annuelles moyennes du salaire net en euros constants pour les salariés présents en 2004 et en 2008

en %

	Ensemble			Secteur privé			Secteur public		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
<b>Ensemble</b>	<b>1,7</b>	<b>1,5</b>	<b>1,9</b>	<b>1,9</b>	<b>1,7</b>	<b>2,1</b>	<b>1,1</b>	<b>1,1</b>	<b>1,1</b>
<b>Catégories socioprofessionnelles</b>									
Cadres <sup>1</sup>	<b>1,5</b>	1,4	1,5	<b>1,8</b>	1,8	1,9	<b>1,0</b>	1,0	0,9
Professions intermédiaires	<b>1,6</b>	1,3	1,6	<b>1,8</b>	1,6	2,0	<b>1,0</b>	1,0	1,1
Employés	<b>1,6</b>	1,5	1,6	<b>1,8</b>	1,8	2,0	<b>1,1</b>	1,1	1,2
Ouvriers	<b>2,1</b>	1,7	2,1	<b>2,1</b>	1,7	2,2	<b>1,2</b>	0,9	1,2
<b>Âge</b>									
Moins de 25 ans	<b>3,5</b>	2,9	3,9	<b>3,5</b>	2,9	4,0	<b>2,8</b>	2,8	3,0
De 25 à 39 ans	<b>2,2</b>	2,0	2,5	<b>2,4</b>	2,1	2,6	<b>1,7</b>	1,6	1,8
De 40 à 49 ans	<b>1,2</b>	1,1	1,3	<b>1,4</b>	1,3	1,4	<b>0,8</b>	0,7	0,8
De 50 à 54 ans	<b>0,9</b>	0,8	0,9	<b>1,0</b>	1,0	1,1	<b>0,6</b>	0,7	0,6
55 ans ou plus	<b>0,9</b>	1,0	0,8	<b>1,3</b>	1,4	1,3	<b>0,5</b>	0,6	0,2

1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés en équivalent-temps plein, hors salariés agricoles et apprentis-stagiaires.

Lecture : de 2004 à 2008, la moitié des salariés présents ces deux années ont eu une augmentation de salaire horaire en euros constants d'au moins 1,7 % en moyenne annuelle.

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

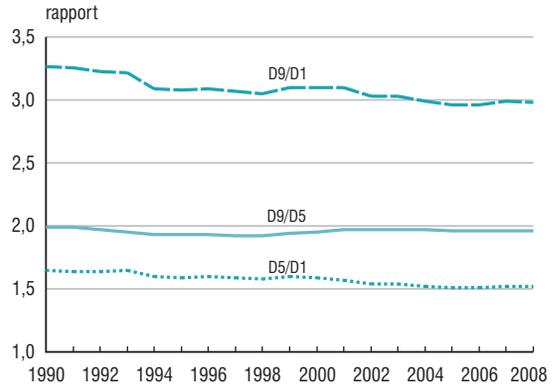
Dans le secteur public (l'ensemble des trois fonctions publiques), l'évolution médiane sur la période 2004-2008 est plus modeste que dans le privé (1,1 % contre 1,9 %). Elle est similaire pour les hommes et les femmes. Elle varie peu d'une catégorie statutaire (A, B, C) à l'autre. Comme dans le secteur privé, les trajectoires sont plus dynamiques pour les jeunes (évolution médiane à 2,8 % contre 0,6 % pour les plus de 50 ans).

## Les inégalités salariales

En termes de salaires offerts (pour un volume de travail donné, ici une année de travail à temps complet), le rapport interdécile (D9/D1) qui est une mesure de la dispersion des salaires, s'est légèrement réduit entre 1990 et 2002, passant de 3,3 à 3. Depuis, il est relativement

stable (figure 12). Cette réduction de la dispersion résulte de la croissance plus vive du premier décile (D1), du fait du dynamisme du Smic. Ainsi, le ratio D5/D1 (D5 : salaire perçu par 50 % des salariés) se réduit, passant de 1,6 à 1,5. Dans le haut de la distribution, le ratio D9/D5 est stable.

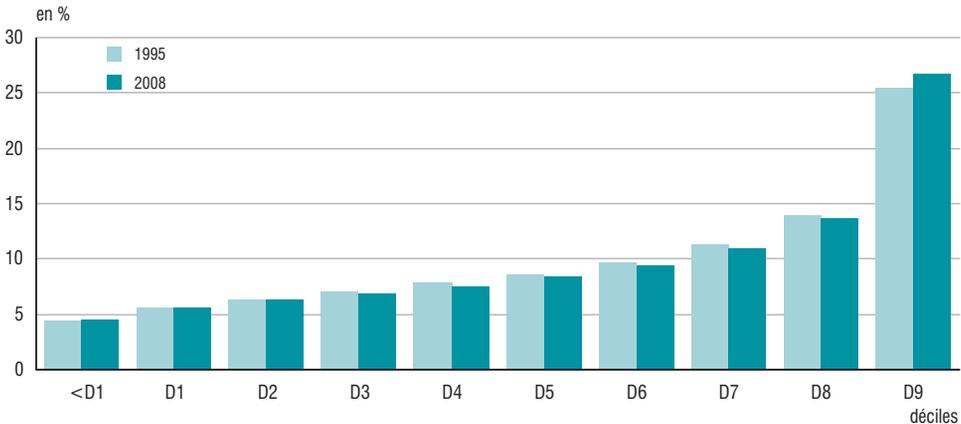
## 12. Distribution du salaire net annuel d'un temps complet



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés du privé.  
Source : Insee, DADS.

Une autre façon d'illustrer les inégalités salariales est de comparer la répartition de la masse salariale entre les salariés selon leur position dans la hiérarchie salariale (figure 13). Ainsi, en 1995, les 10 % des salariés à temps complets les moins bien rémunérés percevaient 4,4 % de la masse salariale nette des temps complets. En 2008, ce ratio s'élève à 4,6 %. À l'opposé, les 10 % de salariés les mieux rémunérés percevaient 25,4 % de cette masse salariale en 1995. En 2008, leur part a augmenté de 1,3 point. C'est notamment la part des « très haut salaires » qui a progressé (encadré 3).

## 13. Répartition de la masse salariale des salariés à temps complets selon leur position dans la hiérarchie salariale en 1995 et en 2008

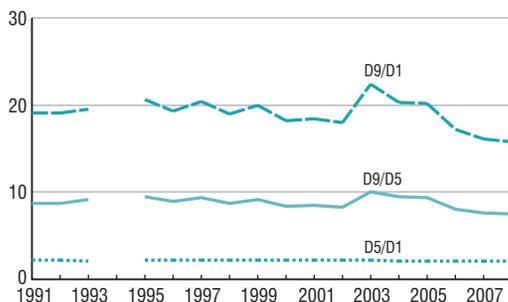


Champs : France métropolitaine, salariés à temps complet du secteur privé ou semi-public.  
Lecture : en 1995, les salaires nets distribués aux salariés à temps complet dont le salaire est inférieur au 1<sup>er</sup> décile représentaient 4,4 % de la masse salariale. Ce ratio s'élève à 4,6 % en 2008.  
Source : Insee, DADS.

En termes de revenu salarial, on retrouve une stabilité du haut de la distribution déjà observée pour les temps complets avec le ratio D9/D5 (*figure 14*). On retrouve aussi un resserrement du bas de la distribution. Mais ce resserrement s'observe plutôt sur la dernière partie de la période, en lien avec les évolutions du revenu salarial mentionnées plus haut.

#### 14. Distribution du revenu salarial

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés du privé.  
 Note : les données de 1994 ne sont pas intégrées dans ce graphique du fait d'une rupture de série.  
 Source : Insee, DADS.



Les écarts de salaires hommes/femmes diffèrent selon le critère retenu. Dans le cas d'un salaire offert pour un volume donné de travail (salaire d'un temps complet par exemple), une femme gagne en moyenne environ 20 % de moins qu'un homme. Cet écart s'est fortement réduit sur la période 1951-1994 passant de 35 % à 20 %. Depuis, il n'évolue que faiblement. Mais, si on intègre le volume annuel de travail, et notamment l'impact du temps partiel qui est essentiellement féminin, l'écart s'élève à 32 %, en termes de revenu salarial. Quel que soit l'indicateur, l'écart hommes/femmes s'est légèrement réduit au cours des 4 dernières années. ■

---

#### Pour en savoir plus

Amar M., « Les très hauts salaires du secteur privé », *Insee Première* n° 1288, avril 2010.

Arnold C., « Les mouvements de main-d'œuvre en 2008 : un infléchissement après un début d'année en hausse », *PIPS* n° 44.2, *Dares*, octobre 2009.

Deconde C., Saugnac C., « L'intérim reste concentré dans l'industrie mais tend à se diffuser dans les services », *Insee Île-de-France* à la page n° 307, novembre 2008.

Fréchou H., « Les permanents de l'intérim », *PIPS* n° 43.3, *Dares*, octobre 2004.

Kornig C., Michon F., « Les formes particulières d'emploi en France : un état des lieux », *Document de travail du Centre d'Économie de la Sorbonne*, 2010.82.

---

## Emploi et salaires dans les DOM

Pour compléter le panorama de l'emploi et des salaires qui se limite, dans cet ouvrage, à la France métropolitaine, on dresse ici un tableau succinct de la situation dans les départements d'outre-mer (DOM).

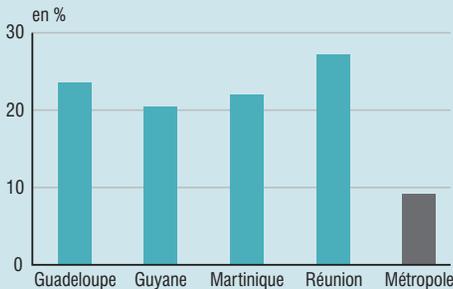
### Croissance vive de l'emploi et chômage élevé

Au 31 décembre 2008, les 4 DOM, Guadeloupe, Guyane, Martinique et Réunion représentent 2,1 % de l'emploi France entière, la part de chaque DOM étant fort différente. C'est la Réunion qui compte le plus d'emplois (247 000) suivie de la Martinique (135 000) puis de la Guadeloupe (109 000) et enfin de la Guyane (49 000). La composition sectorielle de l'emploi dans les DOM diffère de celle de la métropole. Le poids de l'industrie y est plus faible (7 % des salariés contre 15 % en métropole) alors que celui du tertiaire, surtout celui du non-marchand y est plus important (84 % contre 78 %). C'est la Guyane qui est le DOM le plus industriel avec 11 % de l'emploi ; l'industrie extractive et le centre spatial de Kourou fournissent l'essentiel des emplois du secteur.

En lien avec une démographie plus dynamique que celle de la métropole, le poids des jeunes y est plus important (40 % de moins de 25 ans). La Guyane et la Réunion sont les départements les plus jeunes, avec respectivement 51,6 % et 41,9 % de moins de 25 ans. Le taux d'activité est plus faible que celui de la métropole (notamment pour les femmes) et le taux de chômage est nettement plus élevé, en lien avec des niveaux de formation de la population nettement plus faibles qu'en métropole (figure 1).

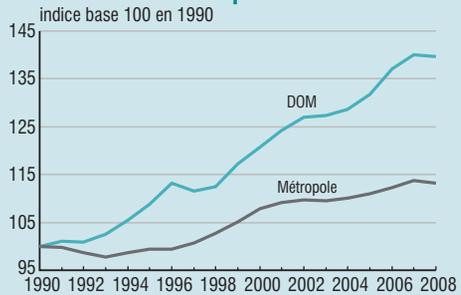
La croissance de l'emploi sur la période 1990-2008 a été nettement plus vive qu'en métropole : + 40 % contre 13 % (figure 2). C'est dans le tertiaire marchand (+ 64 %) et non-marchand (+ 36 %) que la croissance a été la plus vive. Ce sont les départements à la démographie la plus dynamique qui ont bénéficié des croissances d'emploi les plus fortes : + 68 % pour la Guyane et + 46 % pour la Réunion contre + 33 % pour la Guadeloupe et + 27 % pour la Martinique.

### 1. Taux de chômage au deuxième trimestre



Source : Insee.

### 2. Évolution de l'emploi total dans les DOM et en France métropolitaine



Source : Insee, estimations d'emploi

### 3. Salaires nets annuels moyens par région

	Secteur concurrentiel 2008					Ensemble de la Fonction publique 2008 <sup>2</sup>
	Ensemble	Cadres <sup>1</sup>	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	
<b>Métropole</b>	<b>23 950</b>	<b>46 910</b>	<b>24 310</b>	<b>16 750</b>	<b>17 950</b>	<b>25 110</b>
Guadeloupe	22 560	48 920	25 560	17 450	17 200	31 710
Guyane	23 720	49 900	27 890	17 860	17 890	31 770
Martinique	22 320	47 620	25 610	17 270	17 800	31 170
Réunion	21 060	45 980	25 020	16 660	17 510	31 880
<b>France</b>	<b>23 910</b>	<b>46 920</b>	<b>24 330</b>	<b>16 760</b>	<b>17 950</b>	<b>25 480</b>

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

2. Hors internes, externes et résidents de la Fonction publique hospitalière.

Champ : salaires en équivalent-temps plein.

Source : Insee, DADS définitif (exploitation au 1/12), fichier de paie des agents de l'état.

*Encadré 1 (suite)*

**Des salaires plus faibles dans le privé, plus élevés dans le public**

En 2008, les salaires moyens du secteur privé sont inférieurs à la moyenne de la métropole, de - 12 % pour la Réunion à - 1 % pour la Guyane (*figure 3*). Mais cela tient à l'Île-de-France qui a un salaire moyen nettement supérieur à celui de la province. Dans un classement des régions françaises selon ce salaire moyen, la Guyane est juste derrière l'Île-de-France, du fait de la contribution spécifique de l'activité spatiale, et la Réunion est en 16<sup>e</sup> position.

Dans la fonction publique, le salaire moyen varie peu d'un département à l'autre : il est supérieur d'environ 25 % à celui de la France métropolitaine, du fait d'un régime de primes spécifiques, dites « primes de vie chère ».

## Les salariés des particuliers-employeurs en 2008

### Les services à la personne, un secteur en croissance depuis 20 ans

Le secteur des services à la personne a connu au cours des 20 dernières années une croissance marquée avec l'introduction de mesures successives qui ont conduit à abaisser fortement le coût final du recours à ces services. Les effectifs des métiers d'assistantes maternelles ou d'aides à domicile pour personnes âgées ont ainsi été multipliés par 2 ou 3 au cours de la période. Les personnes qui exercent ces professions peuvent être employées par une personne morale (association, collectivité locale, entreprise). Toutefois, la grande majorité est employée par des particuliers. Ces salariés en emploi direct sont souvent mal pris en compte dans le système d'observation statistique, notamment pour ce qui est de leur rémunération et de leur volume de travail, et cela d'autant plus que dans un peu plus d'un cas sur deux, en plus de leur activité auprès d'un particulier, ils sont aussi salariés d'une personne morale et, par là, déjà pris en compte dans l'observation statistique [Marbot, 2008]. L'objet de cet encadré est de mieux décrire l'activité de ces personnes auprès des particuliers et la rémunération qu'elles en tirent.

### Un secteur très féminin et relativement âgé

Au cours de l'année 2008, plus de 1,65 million de personnes ont ainsi travaillé au moins une fois directement pour des particuliers. Ces salariés se répartissent en 325 000 assistants maternels, 112 000 gardes d'enfants à domicile (au domicile du particulier) et près de 1 270 000 ayant réalisé d'autres prestations auprès des particuliers (comme auxiliaire de vie pour une personne âgée, professeur de piano ou encore jardinier), certains cumulant plusieurs de ces trois activités (*figure 1*).

Ces salariés sont essentiellement des femmes (87 %), même si la proportion d'hommes a légèrement augmenté en 2007 et 2008 (+ 2 points). La proportion de femmes atteint même les 99 % dans les activités de garde d'enfants.

### 1. Nombre de salariés employés directement par un particulier selon la période

Catégorie d'emploi des salariés des particuliers-employeurs	Année 2008	Dernier trimestre 2008	Première semaine d'octobre 2008
Assistants maternels	325 332	291 450	280 287
Gardes d'enfants à domicile	111 730	73 069	63 346
Autres métiers au domicile des particuliers	1 269 034	936 088	830 813
<b>Ensemble</b>	<b>1 651 329</b>	<b>1 272 011</b>	<b>1 151 394</b>

Champ : France métropolitaine, salariés des particuliers-employeurs.  
Sources : fichiers Cnav, calcul Insee.

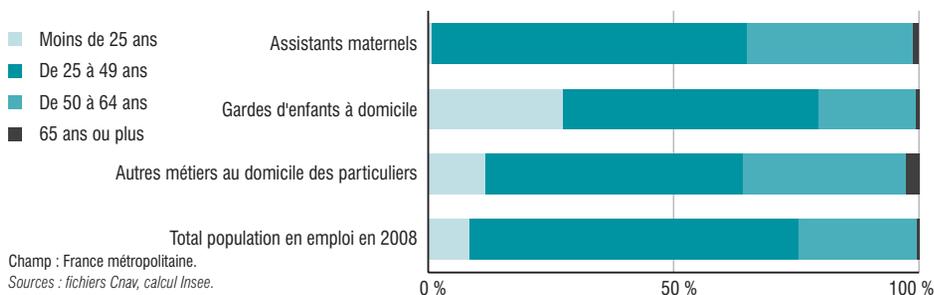
Avec un âge moyen de 44 ans, les salariés en emploi direct auprès d'un particulier sont relativement âgés. Les gardes d'enfants à domicile sont les plus jeunes avec une moyenne d'âge de 35 ans. Plus d'un tiers des salariés des particuliers-employeurs ont plus de 50 ans, alors que c'est le cas de moins d'un quart de la population en emploi en France métropolitaine (*figure 2*). 2,3 % des salariés des particuliers-employeurs ont même plus de 65 ans alors qu'ils ne sont que 0,5 % dans l'ensemble de la population en emploi. Un quart des salariés de plus de 65 ans en 2008 ont travaillé comme salariés d'un particulier au moins une fois dans l'année. Des retraités trouveraient ainsi un moyen de compléter leurs revenus au travers des emplois auprès des particuliers.

### Une activité irrégulière au cours de l'année, excepté pour la garde d'enfant

Selon la durée de la période observée, le nombre de salariés en contrat auprès des particuliers fluctue fortement. En effet, les salariés sont moins nombreux à être en activité sur une semaine donnée, que sur un trimestre ou une année donnée (*figure 1*). Les gardes d'enfants sont un tiers de moins à exercer au dernier trimestre que sur toute l'année. Cette proportion est d'un quart pour les salariés qui effectuent d'autres prestations auprès des particuliers. Seul le nombre d'assistants maternels en emploi est relativement stable quelle que soit la durée de la période.

Encadré 2 (suite)

## 2. Répartition des salariés par tranche d'âge en 2008



Champ : France métropolitaine.

Sources : fichiers Cnav, calcul Insee.

### Hors gardes d'enfant, des revenus annuels faibles ...

Ces personnes perçoivent pour leur activité auprès des particuliers des gains relativement modestes. Ils s'élèvent, pour l'ensemble de leurs contrats sur l'année 2008, à moins de 2 400 euros nets pour la moitié d'entre eux. La dispersion est importante, car 10 % des salariés ont gagné plus de 12 000 euros nets sur l'année et 25 % moins de 570 euros (figure 3).

## 3. Salaire annuel net des salariés des particuliers-employeurs en 2008

	Assistantes maternelles	Gardes d'enfants à domicile	Autres métiers au domicile des particuliers	Ensemble
1 <sup>er</sup> décile (D1)	1 500	250	120	<b>160</b>
1 <sup>er</sup> quartile (Q1)	4 070	670	390	<b>570</b>
<b>Médiane (D5)</b>	<b>8 140</b>	<b>2 070</b>	<b>1 460</b>	<b>2 390</b>
3 <sup>e</sup> quartile (Q3)	12 440	6 440	4 550	<b>6 950</b>
9 <sup>e</sup> décile (D9)	16 440	12 600	8 920	<b>12 020</b>
<b>Moyenne</b>	<b>8 720</b>	<b>4 300</b>	<b>3 210</b>	<b>4 470</b>

Champ : France métropolitaine, salariés des particuliers-employeurs.

Note : les salaires indiqués ici sont ceux tirés uniquement des activités auprès des particuliers-employeurs. Certains salariés peuvent cumuler ces activités avec d'autres.

Sources : fichiers Cnav, calcul Insee.

Les assistantes maternelles sont les mieux rémunérées : ils touchent en moyenne un salaire annuel net de 8 700 euros. Celui-ci est deux à trois fois plus faible pour les salariés exerçant un autre type d'emploi. Mais il ne faut pas oublier que beaucoup d'entre eux combinent cette activité avec un emploi salarié dans une entreprise et que dans ce cas, il s'agit le plus souvent de l'activité principale<sup>1</sup>.

Quel que soit le métier exercé, excepté celui d'assistant maternel pour lequel le nombre d'heures n'est pas connu, le salaire horaire net est relativement homogène (figure 4). En moyenne, il s'élève à 7,8 euros par heure et est supérieur au Smic horaire net qui était à 6,63 euros début 2008 et à 6,84 euros en fin d'année. Hors assistantes maternelles, à peine plus d'un salarié sur dix a un salaire horaire net supérieur à 9 euros.

### ...liés au peu d'heures travaillées

La disparité des rémunérations ne s'explique pas par le tarif horaire, mais par le nombre d'heures travaillées au cours de l'année. Les salariés, autres que les assistantes maternelles, ont travaillé en moyenne 440 heures sur l'année au domicile des particuliers en 2008. La dispersion est très forte : 10 % ont travaillé plus de 1 240 heures sur l'année et 10 % moins de 16 heures. À titre de comparaison, en 2008, la durée de travail effective des personnes à temps complet était de 1 700 heures.

1. Une étude publiée en 2008 [5] a montré qu'en 2006, près de la moitié des salariés des particuliers employeurs combinaient cette activité avec un autre emploi auprès d'une personne morale (association, collectivité locale, entreprise, etc.)

#### 4. Nombre d'heures rémunérées et salaire horaire net des salariés des particuliers-employeurs en 2008

	Gardes d'enfants à domicile		Autres métiers au domicile des particuliers		Ensemble hors assistants maternels <sup>1</sup>	
	Nombre d'heures	Salaire horaire (en euros)	Nombre d'heures	Salaire horaire (en euros)	Nombre d'heures	Salaire horaire (en euros)
1 <sup>er</sup> décile (D1)	34	6,6	15	6,5	16	6,5
1 <sup>er</sup> quartile (Q1)	91	6,7	50	6,7	54	6,7
<b>Médiane (D5)</b>	<b>285</b>	<b>7,0</b>	<b>192</b>	<b>7,3</b>	<b>205</b>	<b>7,3</b>
3 <sup>e</sup> quartile (Q3)	891	7,7	600	8,3	642	8,2
9 <sup>e</sup> décile (D9)	1 745	8,6	1 163	9,5	1 238	9,4
<b>Moyenne</b>	<b>583</b>	<b>7,4</b>	<b>413</b>	<b>7,9</b>	<b>439</b>	<b>7,8</b>

1. Ensemble des catégories d'emploi chez les particuliers-employeurs hors assistants maternels pour lesquels le nombre d'heures n'est pas connu.

Champ : France métropolitaine, salariés des particuliers-employeurs.

Sources : fichiers Cnav, calcul Insee.

Les gardes d'enfant à domicile ont un nombre d'heures médian près d'une fois et demi plus important que les autres métiers s'exerçant au domicile des particuliers, ce qui leur permet d'obtenir un gain annuel net supérieur : 4 300 euros contre 3 200 euros en moyenne.

Les différences entre les métiers de la garde d'enfant et ceux au domicile du particulier, en termes de nombre d'heures, s'expliquent par la nature même des prestations. En effet, les ménages recourent à une garde d'enfant pendant qu'ils travaillent, alors que les autres prestations, comme le ménage ou l'assistance informatique, s'effectuent sur une durée plus courte et de façon plus ponctuelle.

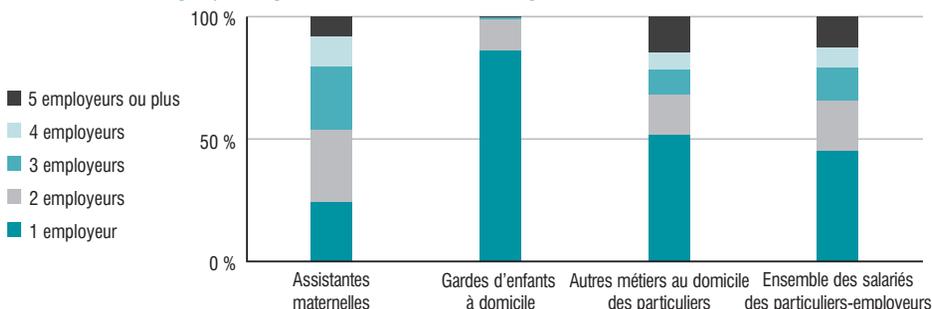
Les assistants maternels, et dans une moindre mesure, les gardes d'enfant à domicile, sont les seuls dont le volume de travail auprès d'un particulier puisse s'apparenter à un emploi principal à plein temps, et non à une activité réduite exercée en complément d'un autre emploi, ou en tant que demandeur d'emploi.

#### Des employeurs multiples

Autre caractéristique de cette population, les salariés des particuliers-employeurs cumulent les employeurs. Ils ont travaillé en moyenne pour 3 employeurs différents au cours de l'année 2008, et plus de la moitié d'entre eux cumulent des contrats avec plusieurs employeurs en même temps (figure 5).

Les assistants maternels ont le plus grand nombre d'employeurs différents au cours d'une période donnée. Au cours de la première semaine d'octobre 2008 par exemple, ils comptent en moyenne 2,5 employeurs car ils gardent à leur domicile plusieurs enfants de familles différentes. Les gardes d'enfants au domicile des particuliers travaillent quant à eux majoritairement pour un employeur unique. C'est le cas de 86 % d'entre eux sur la première semaine d'octobre 2008. Dans les autres activités, un salarié sur deux en emploi direct auprès d'un particulier travaille pour plusieurs employeurs la même semaine, au domicile de ces derniers.

#### 5. Nombre d'employeurs par salarié en contrat la première semaine d'octobre 2008



Champ : France métropolitaine, salariés des particuliers-employeurs.

Sources : fichiers Cnav, calcul Insee.

### Encadré 2 (suite)

Cette étude ne tient pas compte des emplois que peuvent exercer les salariés des particuliers-employeurs en dehors de l'emploi direct par un particulier. Sont exclues notamment, les heures effectuées pour le compte d'un particulier *via* un organisme prestataire. De la même manière, si un salarié exerce une profession dans un autre secteur d'activité, elle n'est pas étudiée ici.

#### **Un recours à l'emploi direct par les ménages assez homogène en France métropolitaine**

Le recours par les ménages à ce type de services est réparti de manière assez homogène sur le territoire, soit un peu plus de 6 salariés pour 100 ménages. La Basse-Normandie emploie le plus grand nombre de salariés des services à la personne en proportion du nombre de ménages, soit près de 7,6 personnes pour 100 ménages, alors que la Corse n'en compte que 4,1. L'Île-de-France se caractérise par un recours plus important à la garde d'enfants à domicile : près de 1,1 salarié pour 100 ménages contre 0,3 pour la province. Inversement, les assistants maternels sont proportionnellement plus représentés dans les Pays de la Loire et en Franche-Comté que dans les régions plus peuplées comme l'Île-de-France ou la région Provence - Alpes - Côte d'Azur. Enfin, les emplois en direct non liés à la garde d'enfant sont moins répandus dans le Nord-Est de la France que dans le grand Ouest.

De toutes les régions, ce sont les salariés exerçant en Île-de-France qui sont les mieux rémunérés, en particulier s'ils s'occupent d'enfants : les salariés franciliens gardant des enfants à domicile ont des salaires deux fois plus importants que leurs homologues en province, en lien sans doute avec un temps de travail plus important ; les assistants maternels y perçoivent des revenus d'un tiers plus élevé. Par contre, les salariés qui réalisent d'autres prestations auprès des particuliers perçoivent un revenu annuel à peine plus élevé en Île-de-France qu'en province.

#### **Sources**

Les données sont issues des fichiers transmis par la Cnav (Caisse nationale d'assurance vieillesse) à l'Insee et à l'Ircem (Institut de retraite complémentaire des employés de maison). Ces fichiers individuels contiennent les informations fournies par les particuliers dans trois types de déclarations :

- la Déclaration Nominative Simplifiée (DNS) est un système de déclaration classique dans lequel l'employeur établit des bulletins de paye traditionnels ;
- le Chèque Emploi Service Universel (CESU) existe depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006. Il permet, comme le Chèque Emploi Service (créé en 1993) qu'il remplace, une simplification des formalités administratives, et introduit de plus la possibilité d'un préfinancement par un tiers ;
- la déclaration de Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (PAJE) présente les mêmes caractéristiques que le CESU, elle permet de toucher les aides relatives à l'emploi de gardes d'enfants.

#### **Champ**

Cette étude concerne les salariés en emploi direct auprès des particuliers déclarés *via* les trois sources mentionnées ci-dessus. Seuls les salariés dont le lieu de travail se situe en France métropolitaine ont été pris en compte.

#### **Bibliographie**

- Balzani B., « Les services à la personne », *Études de la documentation française*, 2010.
- Collin B., Vong M., « Les particuliers-employeurs au 4<sup>e</sup> trimestre 2009 », *Acosse Stat Conjoncture* n° 100, mars 2010.
- Ould Younes S., « Les services à la personne : une croissance vive en 2007, atténuée en 2008 », *Dares Analyses* n° 020, avril 2010.
- Marbot C., Dejonghe V., Bruniaux V., « Les salariés des particuliers-employeurs en 2006 », *Insee Première* n° 1173, janvier 2008.
- Marbot C., « Travailler pour des particuliers : souvent une activité d'appoint », *Insee Références* Les salaires en France, 2008.

### Les très hauts salaires du secteur privé

Pour caractériser les inégalités salariales, on examine souvent le 1<sup>er</sup> décile (D1) de la distribution comme plafond des plus bas salaires et le 9<sup>e</sup> décile (D9) comme seuil des plus hauts salaires. Or, les salariés situés au-delà du 9<sup>e</sup> décile se caractérisent par définition par une importante dispersion des salaires, bien plus grande que celle observée dans les autres déciles. C'est pourquoi, on définit ici, conventionnellement et de manière plus restrictive, les « très hauts salaires » de 2008, comme l'ensemble des 1 % de salariés à temps complet les mieux rémunérés, c'est-à-dire ayant un salaire brut annuel supérieur à 130 000 euros.

#### Qui sont les « très hauts salaires » ?

En 2008, les 1 % de salariés à temps complet les mieux rémunérés du secteur privé, soit 132 000 personnes, ont disposé, en moyenne, d'un salaire brut de 221 400 euros, soit trois fois plus que le salaire moyen des autres salariés du dernier décile et près de sept fois le salaire moyen de l'ensemble des salariés à temps complet du secteur privé (33 010 euros).

Les « très hauts salaires » sont présents dans tous les secteurs d'activité. Mais quatre secteurs en concentrent plus de 56 % alors qu'ils ne représentent que 21 % de l'emploi privé total : les activités financières et d'assurance (holdings inclus), les activités juridiques et comptables (incluant les sièges sociaux), le commerce de gros et le secteur de l'information et de la communication.

Il s'agit essentiellement des cadres, avec notamment quatre catégories de professions : les dirigeants salariés ou cadres d'état-major de grandes sociétés (40 %), les cadres financiers opérant soit dans les institutions financières soit dans les grandes sociétés (15 %), les cadres commerciaux (10 %) ainsi qu'un ensemble de professions plus techniques (informaticiens, spécialistes des télécommunications, pilote de l'air, ingénieurs de l'industrie : 13 %). Ces salariés sont le plus souvent des hommes (87 %) et des franciliens (65 %).

#### Un écart qui s'est accentué aux cours des douze dernières années

Au cours de la période 1996-2008, la hiérarchie salariale allant du salaire médian au 9<sup>e</sup> décile ne s'est pas déformée puisque ces deux seuils évoluent à peu près parallèlement (respectivement + 0,6 % et + 0,7 % par an, en euros constants). Par contre le 99<sup>e</sup> centile est plus dynamique (+ 1,3 %). Ainsi, ces salaires, qui représentent, par construction, 1 % des salariés du secteur privé à temps complet, percevaient, en 2008, 6,9 % de la masse salariale totale des temps complets, contre 5,5 % en 1996.

#### Part dans la masse salariale des salariés rémunérés au-dessus du 99<sup>e</sup> centile



Champ : France, salariés du privé à temps complet.  
Source : Insee, DADS.

## L'adéquation entre spécialité de formation et emploi, et son impact sur les salaires

Pauline Charnoz\*

**60 % des actifs de 15 à 55 ans ont une spécialité de formation professionnellement ciblée. Parmi eux, seuls 40 % ont un emploi en adéquation avec celle-ci et ce sont les titulaires de bac+2 et bac+5 qui sont le plus souvent en adéquation, à l'opposé des titulaires de baccalauréats professionnel ou technologique.**

**L'adéquation entre spécialité de formation et domaine d'emploi a un impact positif sur le salaire, nettement moins important cependant que le niveau de diplôme. Cet impact est globalement plus fort pour les niveaux de diplômes élevés. L'adéquation est plus élevée pour les spécialités de la santé, de l'esthétique, de la formation pédagogie, du transport, de la finance et de l'informatique.**

Les diplômés à vocation professionnelle se sont beaucoup développés au cours de la deuxième moitié du XX<sup>e</sup> siècle au niveau du baccalauréat et de l'enseignement supérieur, et pour ce dernier aussi bien en dehors qu'au sein de l'université. Ces formations permettent-elles à leurs titulaires d'améliorer leur situation face à l'emploi et/ou leur salaire ? Elles posent aussi la question du lien entre domaine d'emploi et spécialité de formation : dans quelle mesure peut-on définir une adéquation entre spécialité de formation et domaine d'emploi, et celle-ci est-elle fréquente, souhaitable ?

Les études actuelles tendent à montrer que la spécialité de formation, si elle reste moins déterminante que le niveau de diplôme, a un effet significatif en terme d'emploi ou de salaire. Avec les enquêtes Emploi de 2003 à 2009, une étude de Martinelli et Prost (2010) nuance ce constat en observant que la spécialité de formation est aussi déterminante pour les débuts de carrière. Ainsi « les jeunes titulaires de CAP et de BEP de la production s'insèrent mieux que certains diplômés du supérieur. De même, les titulaires de DUT et BTS industriels ont souvent des débuts de carrière plus favorables que les titulaires de masters en lettres et sciences humaines ».

Les études sur l'adéquation entre spécialité de formation et domaine d'emploi semblent montrer qu'elle est relativement faible et peu rémunératrice. Ainsi Dumartin (1997) constate, à partir de l'enquête Emploi, qu'en 1995 la moitié seulement des actifs exercent un emploi en rapport avec leur spécialité de formation (parmi ceux qui en ont une). Malgré tout, dans certains domaines, le lien entre spécialité de formation et domaine d'emploi est très fort. C'est le cas de la santé, de l'enseignement, de la coiffure-esthétique et du travail social. L'enquête Génération 98 permet d'estimer l'effet sur le salaire de l'adéquation entre spécialité de formation et domaine d'emploi pour les jeunes issus de formations professionnelles. À partir de cette enquête, Bruyère et Lemistre (2005) constatent un effet faible de l'adéquation sur le salaire 3 ans après la fin des études (+ 1,5 %), différencié suivant le niveau d'étude (5 % pour les diplômés de BTS-DUT ou équivalent et non significative pour les CAP-BEP). Couppié, Giret et Lopez (2009) montrent que si le niveau de diplôme assure, en général, un risque de chômage moindre et un salaire plus élevé, l'impact de la spécialité de formation est plus complexe. En effet, durant les sept premières années de leur carrière, l'adéquation apporte un avantage salarial aux diplômés du supérieur long et un désavantage aux titulaires de bacs professionnel et technologique.

\*Pauline Charnoz, Insee.

Dans ce dossier, on s'intéresse à l'adéquation entre emploi et formation des actifs puis à l'effet de l'adéquation sur le salaire pour tous les salariés pour la période 2003-2008. Le niveau d'adéquation est-il toujours aussi faible ? Quel est l'impact de la spécialité de formation et de l'adéquation entre domaine d'emploi et spécialité de formation sur le salaire ? L'analyse est-elle différente en incluant tous les salariés et en prenant en compte toutes les formations professionnellement ciblées plutôt qu'uniquement les jeunes issus de formations professionnelles ?

## 61 % des actifs de 15 à 55 ans ont une spécialité de formation professionnellement ciblée

Les spécialités de formation les plus répandues sont : mécanique-électricité (12 %), commerce-comptabilité-gestion (8,4 %), secrétariat (5 %), santé (5 %), bois-bâtiment (5 %), sciences humaines et sociales (4 %), agriculture (3 %) et agroalimentaire (3 %) (figure 1).

### 1. Caractéristiques des actifs selon les spécialités de formation

en %

Spécialités	Effectif	Part des femmes (en années)	Âge moyen (en années)	Taux de chômage	Taux d'adéquation entre formation et emploi	Diplômes				
						< Bac	Bac	Bac+2	Bac+3	Bac+5
<b>Sans spécialité</b>	<b>26</b>	<b>45</b>	<b>41</b>	<b>14</b>	<b>///</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Académiques<sup>1</sup></b>	<b>12</b>	<b>60</b>	<b>38</b>	<b>7</b>	<b>///</b>	<b>0</b>	<b>56</b>	<b>8</b>	<b>27</b>	<b>9</b>
Sciences humaines et sociales	4,0	61	37	7	///	0	57	5	32	6
Lettres	3,0	75	40	9	///	0	80	2	15	2
Sciences	2,5	38	39	7	///	0	90	2	2	6
Langues	1,2	81	38	7	///	0	0	18	73	8
Mathématiques, physique	0,8	37	38	4	///	0	0	19	47	34
Biochimie	0,6	60	36	6	///	0	0	28	43	29
Chimie	0,3	45	37	5	///	0	0	31	27	42
<b>Professionnelles</b>	<b>61</b>	<b>45</b>	<b>38</b>	<b>7</b>	<b>40</b>	<b>49</b>	<b>13</b>	<b>22</b>	<b>7</b>	<b>9</b>
Mécanique - électricité	12,1	3	39	5	30	65	17	13	1	5
Comptabilité - gestion	5,5	67	39	7	28	46	23	20	8	3
Santé	4,8	77	39	3	81	16	10	51	1	22
Secrétariat	4,8	95	40	9	44	66	9	24	1	0
Commerce	4,6	61	34	10	31	36	16	39	5	4
Bois - bâtiment	4,6	6	38	6	42	76	6	8	5	4
Agriculture	3,1	21	38	4	50	67	10	15	1	7
Agroalimentaire	2,9	17	37	7	43	89	4	3	1	2
Commerce - gestion	2,9	64	35	8	48	1	53	14	6	26
Hôtellerie - tourisme	1,5	67	35	11	44	60	12	26	2	1
Textile	1,5	77	40	12	10	89	4	5	1	2
Droit	1,4	58	39	7	15	0	0	14	55	31
Matériaux	1,3	25	36	6	6	34	22	25	2	17
Informatique	1,2	21	35	7	59	2	2	38	19	39
Esthétique	1,2	88	36	10	53	97	1	2	0	0
Automatismes	1,2	12	35	6	33	1	10	46	7	35
Médico-social	1,1	96	34	9	37	94	4	0	1	0
Social	1,1	89	39	7	19	36	0	62	2	0
Formation	0,9	70	42	1	60	1	0	44	54	1
Transport	0,6	19	35	8	55	56	9	21	7	8
Arts	0,6	57	38	12	32	0	5	19	66	10
Économie	0,5	44	40	6	26	0	0	15	58	27
Imprimerie - édition	0,5	33	36	13	33	44	8	29	11	7
Psychologie	0,5	83	38	8	32	0	0	16	47	38
Finance	0,4	49	37	5	55	24	0	24	18	34
Animation	0,4	42	35	8	25	21	0	15	61	4
Journalisme - communication	0,2	52	36	12	46	9	10	44	33	4
Ressources humaines	0,2	69	36	8	31	0	0	16	25	59
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>47</b>	<b>39</b>	<b>9</b>	<b>26</b>	<b>47</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>8</b>

1. Spécialités qui conduisent souvent vers des carrières dans l'enseignement ou la recherche.

Champ : France métropolitaine, actifs de 15 à 55 ans.

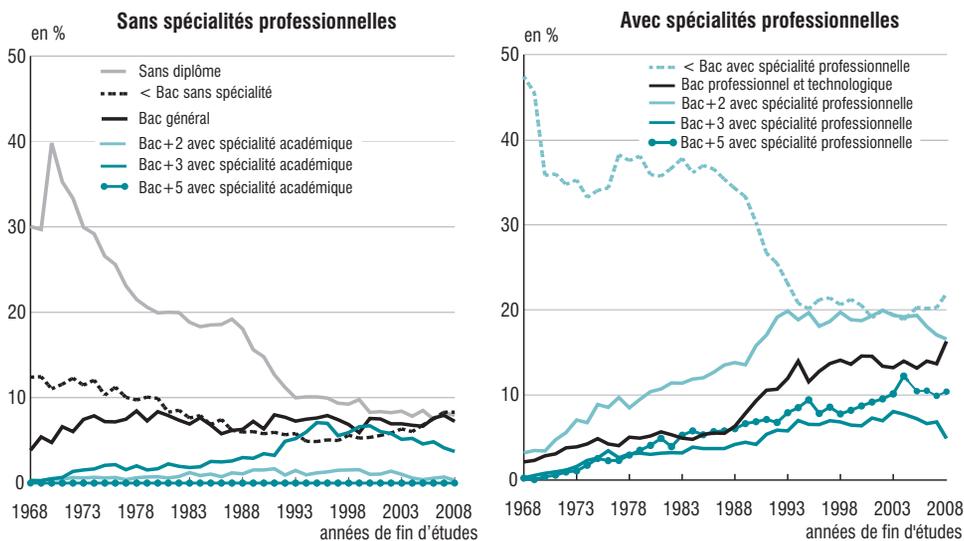
Source : Insee, enquête Emploi 2003 à 2008.

Elles ne peuvent être analysées indépendamment du niveau de diplôme. Ainsi, certaines spécialités sont principalement associées à des niveaux de formation inférieurs au bac : au moins 90 % des actifs de 15-55 ans formés dans les spécialités agroalimentaire, esthétique, médicosocial et textile et plus de 60 %, dans l'agriculture, le bois-bâtiment, l'hôtellerie, la mécanique-électricité et le secrétariat. Les détenteurs d'un CAP ou d'un BEP sont nombreux parmi ces derniers. D'autres spécialités sont professionnellement moins ciblées comme les lettres, les sciences dures ou les sciences humaines et sociales. Elles sont en grande partie associées à un baccalauréat général ou à des diplômes de l'enseignement supérieur. Dans notre classification, le droit, l'économie, les langues, les mathématiques, la physique et la chimie ne sont associées qu'à des diplômes supérieurs au bac. Enfin 26 % des actifs entre 15 et 55 ans n'ont pas de spécialité de formation : soit parce qu'ils n'ont pas de diplôme (18 %), soit parce qu'ils ont une formation générale comme le brevet des collèges (8 %).

Les spécialités qui conduisent souvent vers des carrières dans l'enseignement ou la recherche : mathématiques, physique, chimie, lettres, langues, sciences humaines et sociales et qui sont moins systématiquement liées à des domaines d'emploi ciblés seront qualifiées d'« académiques ». Elles seront exclues de l'analyse sur l'adéquation puisque celle-ci ne peut par nature être définie. En revanche, les diplômés des grandes écoles sont conservés dans l'analyse s'ils sont classés dans une spécialité non académique telle que économie, gestion, informatique, mécanique. L'économie est à la frontière entre les spécialités académiques et non académiques. On a considéré qu'elle pouvait être conservée dans l'analyse car nombre de titulaires occupent des emplois de commerce-gestion et que la distinction entre économie et gestion n'est pas toujours claire au sein des cursus.

La distribution des actifs selon leurs diplômes et leurs spécialités de formation varie beaucoup selon les générations : le niveau d'éducation moyen a beaucoup augmenté au XX<sup>e</sup> siècle et les formations professionnelles se sont développées. Ainsi la proportion de non-diplômés parmi les actifs qui ont fini leurs études au début des années 1970 est quatre fois plus élevée que pour ceux qui les ont finies dans les années 2000 (figure 2).

## 2. Répartition des diplômes dans la population active des 15-55 ans



Des spécialités plus récentes comme la communication, l'informatique, les automatismes ou des spécialités du tertiaire – secteur qui est toujours en plein développement – comme l'animation, le commerce et l'hôtellerie-restauration, concernent des populations plus jeunes avec un âge moyen d'environ 35 ans. Les spécialités de la formation-pédagogie et du textile sont détenues par une population plus âgée (42 ans en moyenne).

## À niveau de diplômé donné, les titulaires de spécialités professionnelles sont moins au chômage

Pour analyser l'adéquation et son impact sur le salaire, on se restreint aux personnes en emploi. Avant cela, on va déterminer dans quelle mesure cette population est spécifique en comparant les taux de chômage pour un niveau de diplôme donné en fonction de son type de spécialité, académique ou professionnelle. On fait cette distinction plutôt que de séparer les diplômes universitaires des autres, dont les diplômes d'écoles, comme cela se fait de manière usuelle car le sujet d'étude est ici la spécialité et non le type de formation. Ainsi, par exemple, au niveau bac+2, les Deug en droit, en psychologie ou en gestion ne sont pas considérés comme des spécialités académiques. Ils sont donc analysés avec les BTS-DUT. En revanche, les Deug de mathématiques ou d'histoire, sont classés en spécialités « académiques ».

Ainsi, à sexe et niveau d'expérience donnés, les non-diplômés et les diplômés d'un niveau inférieur au bac sont davantage au chômage (figure 3, encadré 1). Pour un même niveau de

### 3. Probabilité d'être au chômage pour les actifs ayant une spécialité de formation

en %

	Ensemble	Génération (année de fin d'études)				
		Effet marginal	2004-2008	1999-2003	1989-1998	1979-1988
<b>Constante</b>	<b>21,5</b>					
<b>Sexe</b>						
Homme	-2,2					
Femme	Réf.					
<b>Expérience professionnelle</b>						
Expérience professionnelle	-1,1					
Expérience professionnelle au carré	0,0					
<b>Année étudiée</b>						
Année 2003	0,5					
Année 2004	1,0					
Année 2005	1,1					
Année 2006	1,3					
Année 2007	0,4					
Année 2008	Réf.					
<b>Diplôme</b>						
Sans diplôme ou CEP	7,9	22,1	20,0	11,6	7,4	4,6
<Bac	3,2	10,2	9,6	4,9	1,6	0,8
<Bac avec spécialité professionnelle	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Bac avec spécialité académique	-1,2	-7,1	-2,4	-1,5	0,2	-0,5
Bac+2 avec spécialité académique	-2,3	-5,6	-4,8	-1,0	-1,6	-0,3
Bac avec spécialité professionnelle	-3,3	-6,8	-3,0	-3,8	-1,4	-0,9
Bac+3 avec spécialité professionnelle	-4,2	-11,9	-7,8	-3,9	-0,1	-0,5
Bac+5 avec spécialité académique	-5,2	-13,2	-5,9	-5,1	-1,6	-0,1
Bac+3 avec spécialité académique	-5,9	-12,8	-9,7	-5,1	-1,8	-0,1
Bac+2 avec spécialité professionnelle	-5,7	-12,5	-8,9	-5,8	-2,8	-1,2
Bac+5 avec spécialité professionnelle	-5,9	-14,5	-8,1	-5,6	-1,6	-1,4

Champ : France métropolitaine, actifs de 15 à 55 ans.

Lecture : à caractéristiques données (expérience et diplôme...), les hommes ont un risque d'être au chômage inférieur de 2,22 % à celui des femmes.

Note : on estime la probabilité d'être au chômage par un modèle linéaire, on contrôle des effets de conjoncture par une indicatrice de l'année étudiée. Les 5 dernières colonnes reproduisent la première estimation en se restreignant à certaines générations, seuls les coefficients des diplômes sont présentés.

Source : Insee, enquête Emploi de 2003 à 2008.

### L'approche par régressions linéaires

L'analyse par régression linéaire permet de comparer des groupes suivant une caractéristique (par exemple la spécialité de formation) en gardant un certain nombre de caractéristiques fixées. Ici, on l'utilise à trois reprises, pour décrire :

– le **taux de chômage** de la population active en fonction du sexe, de l'expérience professionnelle, d'indicatrices d'année pour capter des effets de conjoncture, du niveau de diplôme et du type de spécialité ;

– le **taux d'adéquation** pour les actifs de 15-55 ans ayant fini leurs études depuis moins de 40 ans (ceci afin d'éviter les problèmes de sélection liés aux dates de départs à la retraite) et titulaires d'un diplôme avec une spécialité autre qu'académique, en fonction du sexe, de l'expérience professionnelle, d'indicatrices d'année pour capter des effets de conjoncture, du niveau de diplôme ;

– le **logarithme du salaire mensuel net** pour les salariés de 15-55 ans ayant fini leurs études depuis moins de 40 ans et titulaires d'un diplôme avec une spécialité autre qu'académique, en fonction du sexe, de l'expérience professionnelle, d'indicatrices d'année pour capter des effets de conjoncture, du niveau de diplôme, d'une indicatrice de temps partiel, d'une indicatrice du secteur public, du domaine d'emploi, de la spécialité de formation et de leur adéquation.

Cette approche permet une analyse détaillée mais reste une approche prédictive et non causale. En particulier, dans l'analyse du salaire, la régression linéaire ne permet pas de résoudre les problèmes de sélection, en particulier du chômage. Ainsi, quand on étudie les salaires par spécialité, on ne peut pas attribuer l'effet trouvé uniquement à la formation. En effet, il se peut que les personnes qui n'ont pas

d'emploi aient des caractéristiques qui font qu'elles auraient un salaire moindre si elles avaient un emploi. D'une certaine façon, cela biaise les comparaisons de salaires observés.

Par ailleurs, l'adéquation est sans doute endogène au sens où le fait d'avoir un emploi en adéquation est sans doute lié à des caractéristiques non observées (talent, motivation...) qui peuvent aussi expliquer un meilleur salaire. Lemistre et Bruyère (2005) traitent cette question par une méthode en deux étapes à la Heckman et trouvent bien que l'adéquation est endogène ; toutefois cela a un impact marginal sur l'estimation de leurs coefficients.

Lemistre et Bruyère (2009) traitent à la fois les biais de sélection du chômage et l'endogénéité de l'adéquation en utilisant un modèle de sélection multinomial. En ce qui concerne la sélection par le chômage, il trouve que cela tend à surestimer les rendements des niveaux de formation. D'autre part, les effets de la spécialité sont sous-estimés pour les salariés en adéquation et surestimés pour les salariés qui ne sont pas en adéquation. Cela est interprété comme le signal que les jeunes qui ne sont pas en adéquation sont par exemple plus adaptables et ont donc globalement des salaires plus élevés.

Enfin, en ce qui concerne l'interprétation, on ne pourra pas distinguer ce qui est lié à l'expérience et la génération (définie par l'année de fin d'études). En effet, on observe plusieurs générations sur la même période. Le salaire d'une génération donnée à un moment donné est, par exemple, liée à la fois à son salaire d'embauche et à son niveau d'expérience. Or, on n'est pas en mesure de distinguer la part de l'un et l'autre. Cependant les estimations ont été déclinées par groupe de générations pour mesurer les éventuelles différences, car les générations ont connu une offre éducative et des conditions d'entrée sur le marché du travail différentes et ont des niveaux d'expériences différents.

diplôme, les titulaires de spécialités académiques sont globalement plus au chômage sauf les bac+3. Parmi ces derniers, une grande partie de ceux qui ont un emploi travaillent dans le secteur public (plus de la moitié), principalement dans l'enseignement. Le taux de chômage diminue avec le niveau de diplôme à l'exception des titulaires de bac+2 avec spécialité académique, qui sont plus souvent au chômage que les titulaires de baccalauréat professionnel ou technologique et de bac+2 avec une spécialité professionnelle (essentiellement des BTS-DUT). Ces disparités entre les niveaux de diplômes et les spécialités de formation en termes de chômage s'atténuent pour les plus anciennes générations (ayant fini leurs études avant 1978) mais la hiérarchie reste similaire.

## Une adéquation plutôt faible entre spécialité de formation et domaine d'emploi, même pour les spécialités professionnelles

L'analyse de l'adéquation porte sur les personnes ayant une spécialité de formation professionnelle et un emploi (environ 60 % des actifs de 15-55 ans). Pour cette population, on trouve une adéquation de 40 % entre emploi et spécialité de formation (figure 4, encadré 2)<sup>1</sup>.

### 4. Table de correspondance des spécialités de formations professionnelles aux domaines d'emploi

Spécialités professionnelles	Domaines d'emploi
Agriculture	Culture, élevage, eaux et forêts, pêche
Alimentaire	Alimentation, agroalimentaire
Animation	Sports, loisirs
Arts	Arts plastiques, expression graphique Autres arts
Automatismes	Enseignants chercheurs Électricité, électronique, automatismes Informatique
Bâtiment	Bâtiment, génie civil, mines, carrières, géomètre
Bois	Bois
Commerce - gestion	Administratif général Comptabilité, fiscalité, gestion comptable Fonctionnement général entreprise, administration Tout commerce
Commerce	Tout commerce
Comptabilité - gestion	Comptabilité, fiscalité, gestion comptable
Documentation	Biens artistiques et culturels
Droit	Droit Enseignants chercheurs
Économie	Enseignants chercheurs Économie finances banque assurances bourse
Électricité	Électricité, électronique, automatismes
Énergie	Génie énergétique et climatique
Esthétique	Esthétique
Finance	Transactions immobilières
Finance	Économie, finances, banque, assurances, bourse
Formation - pédagogie	Pédagogie, puériculture, sciences de l'éducation
Hôtellerie - tourisme	Hôtellerie, habitat Messagerie, télétransmissions Tourisme, voyages
Image - son	Photographie, spectacle, musique, son
Imprimerie - édition	Imprimerie, édition
Informatique	Informatique
Journalisme communication	Arts plastiques, expression graphique Journalisme Publicité
Matériaux	Métallurgie, matériaux
Mécanique	Mécanique générale et spécialisée
Mécanique - électricité	Mécanique générale et spécialisée Électricité, électronique, automatismes
Médico - social	Biologie, santé Psychologie, psychiatrie
Papier	Papier, carton
Psychologie	Psychologie, psychiatrie Pédagogie, puériculture, sciences de l'éducation
Ressources humaines	Ressources humaines
Santé	Biologie, santé Psychologie, psychiatrie
Secrétariat	Administratif général Secrétariat, dactylographie
Sécurité	Sécurité publique
Social	Vie familiale et sociale
Souples	Textile, habillement, cuir
Structures métalliques	Structures métalliques
Transport	Logistique Tout transport

1. La proportion est du même ordre de grandeur que dans les autres études qui utilisent des définitions différentes.

## Définition de l'adéquation entre domaine d'emploi et spécialité de formation

### Domaine d'emploi

À l'aide de la méthode de Barrat et *alii*, on construit des domaines d'emploi à partir de la profession exercée (nomenclature PCS de 1993). Cette méthode classe les emplois en domaines de spécialité. Un domaine est défini par « les connaissances mobilisées dans l'exercice de la fonction individuelle ». On classe donc les emplois en fonction de leur contenu et non pas en fonction du secteur d'activité. Par exemple, un comptable d'une entreprise industrielle sera dans le domaine d'emploi gestion-comptabilité. Un domaine d'emploi regroupe des professions relevant de la même filière professionnelle mais pouvant se situer à des niveaux de qualification différents. À partir d'une table de passage de la nomenclature des PCS de 1993 à celle de 2003, on a regroupé les PCS de 2003 en domaines d'emploi. Certaines professions non classées ont été réparties dans deux domaines supplémentaires : « enseignement-recherche » et « administratif général ». Le premier regroupe les enseignants (à l'exclusion de ceux du primaire qui font partie du domaine « pédagogie-sciences de l'éducation ») et les chercheurs. Le domaine de l'administratif général regroupe des emplois administratifs des secteurs public ou privé qui n'ont pu être classés dans des catégories précises comme finance, comptabilité, ressources humaines, communication, etc. Ce sont donc des domaines assez vastes mais les exclure aurait

biaisé les résultats : le domaine de l'administratif général concerne 9 % des emplois et celui de l'enseignement-recherche, 2 %.

### Définition d'une correspondance entre domaine d'emploi et spécialité de formation

On établit ensuite une correspondance entre domaine d'emploi et spécialité de formation (telle que définie dans les enquêtes emploi 2003 à 2008) de manière normative en rapprochant les deux nomenclatures. D'autres approches sont possibles comme une approche statistique [Couppié, Giret Lopez, 2009 pour une description des différentes approches possibles]. La table de correspondance<sup>1</sup> (figure 4) est bien sûr très liée à la façon dont on construit les catégories et certaines spécialités de formation ou certains domaines d'emploi sont plus divers que d'autres. De plus, une spécialité peut mener à plusieurs domaines d'emploi et à un domaine d'emploi peuvent correspondre plusieurs spécialités de formation. Ainsi le droit ou l'économie correspondent à la fois au domaine enseignement-recherche et à un domaine plus spécifique. Cette table de correspondance simplifie donc nécessairement la relation entre domaine d'emploi et spécialité car celle-ci est complexe : certaines spécialités de formation peuvent par exemple correspondre partiellement à des domaines d'emploi. Il faut donc interpréter les résultats en gardant en mémoire les choix qui ont été faits à la fois dans la construction des catégories de spécialités et d'emploi et dans leur mise en correspondance.

### Exemples de professions selon le domaine

Domaine	Professions <sup>1</sup>
Administratif général	Personnels administratifs de catégorie B des collectivités locales et des hôpitaux (hors Enseignement, Patrimoine) - Adjoint administratifs de la fonction publique (y compris Enseignement)
Alimentation agroalimentaire	Artisans boulangers, pâtisseries, de 0 à 9 salariés - Cuisiniers et commis de cuisine
Arts plastiques, expression graphique	Concepteurs et assistants techniques des arts graphiques, de la mode et de la décoration (indépendants et salariés)
Autres arts	Professeurs d'art (hors établissements scolaires) - Ouvriers d'art
Autres chimie biologie agroalimentaire	Agents de maîtrise en fabrication : agroalimentaire, chimie, plasturgie, pharmacie
Biens artistiques et culturels	Bibliothécaires, archivistes, conservateurs et autres cadres du patrimoine (fonction publique) - Vendeurs de biens culturels (livres, disques, multimédia, objets d'art)
Biologie, santé	Infirmiers en soins généraux, salariés - Aides-soignants (de la fonction publique ou du secteur privé)
Bois	Artisans menuisiers du bâtiment, charpentiers en bois - Menuisiers qualifiés du bâtiment
Bois, matériaux souples	Agents de maîtrise en fabrication des autres industries (imprimerie, matériaux souples, ameublement et bois)
Bâtiment, génie civil, mines, carrières, géomètre	Métreurs et techniciens divers du bâtiment et des travaux publics - Maçons qualifiés

\* La correspondance a été établie au niveau le plus fin possible. Par la suite, les résultats sont présentés à un niveau un peu plus agrégé pour faciliter la lecture.

Chimie	Techniciens de production et de contrôle-qualité des industries de transformation - Autres opérateurs et ouvriers qualifiés de la chimie (y compris pharmacie) et de la plasturgie
Comptabilité, fiscalité, gestion comptable	Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises - Employés des services comptables ou financiers
Culture, élevage, eaux et forêts, pêche	Techniciens d'étude et de conseil en agriculture, eaux et forêt - Jardiniers
Droit	Juristes
Enseignants, chercheurs	Professeurs agrégés et certifiés de l'enseignement secondaire - Agents qualifiés de laboratoire (sauf chimie, santé)
Esthétique	Artisans coiffeurs, manucures, esthéticiens, de 0 à 9 salariés - Coiffeurs salariés
Fonctionnement général entreprise, administration	Chefs de moyenne entreprise, de 50 à 499 salariés
Génie énergétique et climatique	Agents de maîtrise et techniciens en production et distribution d'énergie, eau, chauffage - Ouvriers qualifiés des autres industries (eau, gaz, énergie, chauffage)
Hôtellerie, habitat	Exploitants de petit restaurant, café-restaurant, de 0 à 2 salariés - Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales
Imprimerie, édition	Assistants techniques, techniciens de l'imprimerie et de l'édition - Ouvriers de la composition et de l'impression, ouvriers qualifiés de la brochure, de la reliure et du façonnage du papier-carton
Informatique	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique - Employés et opérateurs d'exploitation en informatique
Journalisme	Journalistes (y compris Rédacteurs en chef)
Littérature, langues	Interprètes, traducteurs (indépendants ou salariés)
Logistique	Responsables d'entrepôt, de magasinage - Magasiniers qualifiés
Messagerie télétransmissions	Ingénieurs de l'Etat (y compris ingénieurs militaires) et assimilés - Standardistes, téléphonistes
Mécanique générale et spécialisée	Techniciens de fabrication et de contrôle-qualité en const. mécanique et travail des métaux - Mécaniciens qualifiés en maintenance, entretien, réparation : automobile
Métallurgie matériaux	Techniciens de production et de contrôle-qualité des industries de transformation - Autres opérateurs et ouvriers qualifiés : métallurgie, product. verrière, matériaux de constr.
Papier, carton	Agents de maîtrise en fabrication des autres industries (imprimerie, matériaux souples, ameublement et bois) - Ouvriers non qualifiés divers de type industriel
Photographie, spectacle, musique, son	Assistants techniques de la réalisation des spectacles vivants et audiovisuels (indépendants ou salariés) - Ouvriers et techniciens des spectacles vivants et audiovisuels
Psychologie, psychiatrie	Éducateurs spécialisés
Publicité	Assistants de la publicité, des relations publiques (indépendants ou salariés)
Pédagogie, puériculture, sciences de l'éducation	Professeurs des écoles - Assistants maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil
Ressources humaines	Cadres spécialistes des ressources humaines et du recrutement
Secrétariat, dactylographie	Personnel de secrétariat de niveau supérieur, secrétaires de direction (non cadres) - Secrétaires
Sports et loisirs	Animateurs socioculturels et de loisirs
Structures métalliques	Artisans plombiers, chauffagistes - Ouvriers non qualifiés de montage, contrôle en mécanique et travail des métaux
Sécurité publique	Adjudants-chefs, adjudants et sous-officiers de rang supérieur de l'Armée et de la Gendarmerie - Agents civils de sécurité et de surveillance
Textile, habillement, cuir	Artisans de l'habillement, du textile et du cuir - Ouvriers de production non qualifiés du textile et de la confection, de la tannerie-mégisserie et du travail du cuir
Tourisme, voyages	Responsables commerciaux et administratifs des transports de voyageurs et du tourisme (non cadres) - Agents des services commerciaux des transports de voyageurs et du tourisme
Tout commerce	Cadres commerciaux des petites et moyennes entreprises (hors commerce de détail) - Vendeurs en alimentation
Tout transport	Conducteurs de taxis, ambulanciers et autres artisans du transport, de 0 à 9 salariés - Conducteurs routiers et grands routiers (salariés)
Transactions immobilières	Agents immobiliers indépendants, de 0 à 9 salariés - Vendeurs non spécialisés
Vie familiale et sociale	Assistants de service social
Économie, finances, banque, assurances, bourse	Chargés de clientèle bancaire - Employés des services commerciaux de la banque
Électricité, électronique, automatismes	Techniciens de recherche-développement et des méthodes de fabrication en électricité, électromécanique et électronique - Électriciens qualifiés de type artisanal (y c. bâtiment)

1. Les emplois de « niveau cadre ou profession intermédiaire » figurent avant le tiret, les emplois de « niveau employé ou ouvrier », s'ils existent, après.

On estime le niveau d'adéquation en contrôlant par le sexe, le niveau d'expérience, le diplôme, des indicatrices d'année (*figure 5*). Les autres caractéristiques étant fixées, les hommes sont moins souvent en adéquation que les femmes. L'adéquation diminue avec l'expérience : quand l'expérience professionnelle s'accroît, les métiers exercés peuvent s'éloigner du domaine initial de formation.

L'adéquation entre spécialité de formation professionnelle et domaine d'emploi est plus élevée pour les diplômés bac+2 et bac+5 que pour les CAP-BEP ou les bac+3 ; elle est la plus faible pour le baccalauréat (professionnel et technologique). Parmi les diplômés de niveau bac+2 et bac+5, il y a plus de diplômés non universitaires, plus professionnalisants (BTS-DUT, grandes écoles) que les bac+3 qui sont généralement des licences et gardent donc un aspect universitaire même si leur spécialité n'a pas une vocation strictement académique (droit, psychologie...). De plus, parmi les générations récentes, les CAP-BEP sont beaucoup plus nettement en adéquation que les bac+3.

## 5. Probabilité pour les personnes ayant un emploi et une spécialité de formation professionnelle d'avoir un emploi en adéquation avec cette spécialité

en %

	Ensemble	Génération (année de fin d'études)				
		2004-2008	1999-2003	1989-1998	1979-1988	1969-1978
<b>Constante</b>	<b>43,0</b>					
<b>Sexe</b>						
Homme	- 2,2					
Femme	Réf.					
<b>Expérience professionnelle</b>						
Expérience professionnelle	- 0,6					
Expérience professionnelle au carré	0,0					
<b>Année étudiée</b>						
Année 2003	1,2					
Année 2004	0,5					
Année 2005	0,2					
Année 2006	- 0,1					
Année 2007	0,5					
Année 2008	Réf.					
<b>Diplôme</b>						
Bac	- 5,0	- 14,6	- 7,7	- 4,7	- 3,8	- 6,8
Bac+3	- 0,8	- 7,8	- 4,7	1,6	- 1,0	- 5,1
<Bac	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Bac+2	12,8	7,3	6,9	10,4	16,0	17,0
Bac+5	14,0	- 1,1	6,1	11,3	23,3	19,8

Champ : France métropolitaine, actifs en emploi de 15 à 55 ans ayant une spécialité de formation professionnellement ciblée.

Lecture : à caractéristiques données (expérience et diplôme...), les hommes ont une probabilité d'être en adéquation inférieure de 2,21 % à celle des femmes.

Note : on estime la probabilité d'être au chômage par un modèle linéaire, on contrôle des effets de conjoncture par une indicatrice de l'année étudiée. Les 5 dernières colonnes reproduisent la première estimation en se restreignant à certaines générations, seuls les coefficients des diplômes sont présentés.

Source : Insee, enquête Emploi de 2003 à 2008.

## L'adéquation entre spécialité de formation et domaine d'emploi a un impact positif sur le salaire

On estime l'impact de l'adéquation de la spécialité de formation avec l'emploi occupé<sup>2</sup> sur le salaire mensuel, en contrôlant par le niveau de diplôme, le domaine d'emploi, le sexe, le temps de travail (pour prendre en compte les salaires mensuels plus faibles liés au temps partiel), l'expérience, le fait de travailler dans le secteur public (figure 6).

### 6. Déterminants du salaire pour les personnes ayant une spécialité de formation professionnelle

en %

	Ensemble	Génération (année de fin d'études)				
		Effet marginal	2004-2008	1999-2003	1989-1998	1979-1988
<b>Constante</b>	<b>600,9</b>					
<b>Sexe</b>						
Homme	16,2					
Femme	Réf.					
<b>Conditions de travail</b>						
Temps complet	77,3					
Temps partiel	25,2					
Autres	Réf.					
Secteur public* bac	4,1					
Secteur public* bac+2	7,6					
Secteur public* bac+3	8,6					
Secteur public* bac+5	0,7					
Secteur public* <Bac	8,8					
<b>Année étudiée</b>						
Année 2003	- 10,6					
Année 2004	- 7,9					
Année 2005	- 6,3					
Année 2006	- 4,5					
Année 2007	- 2,2					
Année 2008	Réf.					
<b>Expérience professionnelle</b>						
Expérience professionnelle	3,3					
Expérience professionnelle au carré	- 0,1					
<b>Diplôme</b>						
<Bac	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Bac	12,2	0,5	6,2	11,4	13,3	13,9
Bac+2	26,9	13,3	20,0	26,4	30,5	31,4
Bac+3	43,8	21,2	36,4	47,7	49,4	44,8
Bac+5	68,6	46,4	59,3	74,3	78,1	70,3
<b>Impact de l'adéquation formation et emploi</b>						
Adéquation*bac	0,7	5,8	0,1	0,7	1,9	2,3
Adéquation*<bac	2,7	0,3	2,7	2,8	2,6	2,3
Adéquation*bac+2	4,4	3,0	3,7	4,9	6,4	4,2
Adéquation*bac+5	5,6	10,4	5,5	4,0	5,2	11,0
Adéquation*bac+3	8,2	5,8	9,8	10,3	8,8	5,3

Champ : France métropolitaine, salariés de 15 à 55 ans ayant une spécialité de formation professionnellement ciblée.

Lecture : à caractéristiques données (expérience et diplôme...), les hommes ont un salaire supérieur de 16 % à celui des femmes.

Note : on estime les déterminants du log du salaire mensuel net par un modèle linéaire. On contrôle des effets de conjoncture par une indicatrice de l'année étudiée, du temps partiel, du domaine d'emploi, du fait de travailler dans le public. Les 5 dernières colonnes reproduisent la première estimation en se restreignant à certaines générations, seuls les coefficients des diplômes sont présentés.

Source : Insee, enquête emploi de 2003 à 2008.

2. On n'étudie pas l'impact de l'adéquation sur les revenus des non-salariés par manque d'information.

En contrôlant par toutes ces caractéristiques, on peut ensuite estimer l'impact du domaine d'emploi sur le salaire mensuel (figure 7). Les domaines d'emploi où les salaires sont les plus élevés concernent pour beaucoup des emplois qu'on pourrait qualifier de gestion ou de bureau. Ce sont les domaines d'emploi de la comptabilité-fiscalité-gestion comptable, de l'économie-finances-banque-assurances-bourse, des ressources-humaines, du fonctionnement général de l'entreprise-administration et du droit. On y trouve aussi l'informatique, le journalisme, la publicité et le génie énergétique et climatique. Ce sont des domaines d'emplois où il y a beaucoup de cadres. Les domaines d'emploi qui ont les plus faibles salaires sont ceux des sports-loisirs, de l'hôtellerie-habitat, de la pédagogie-puériculture, de l'agriculture et des arts.

### 7. Les domaines d'emploi du plus rémunérateur au moins rémunérateur à diplôme, sexe et expérience donnés

Domaine	en % Effet marginal
Fonctionnement général, entreprise, administrations	35
Ressources humaines	29
Droit	23
Publicité	19
Journalisme	18
Génie énergétique et climatique	17
Économie, finances, banque, assurances, bourse	17
Informatique	14
Comptabilité, fiscalité, gestion comptable	11
Littérature, langues	10
Papier, carton	9
Autres chimie, biologie, agroalimentaire	9
Tourisme, voyages	7
Tout commerce	7
Vie familiale et sociale	6
Arts plastiques, expression graphique	5
Chimie	5
Biologie, santé	4
Imprimerie, édition	3
Métallurgie, matériaux	3
Messagerie, télétransmissions	2
Mécanique générale et spécialisée	2
Sécurité publique	1
Bois, matériaux souples	1
Électricité, électronique, automatismes	0
Administratif général	-2
Photographie, spectacle, musique, son	-2
Psychologie, psychiatrie	-2
Secrétariat, dactylographie	-2
Enseignants, chercheurs	-5
Transactions immobilières	-5
Tout transport	-5
Bâtiment, génie civil, mines, carrières, géomètre	-5
Esthétique	-6
Structures métalliques	-7
Logistique	-8
Alimentation agroalimentaire	-9
Textile, habillement, cuir	-9
Non classé	-10
Bois	-11
Biens artistiques et culturels	-12
Culture, élevage, eaux et forêts, pêche	-19
Autres arts	-21
Hôtellerie, habitat	-27
Pédagogie, puériculture, sciences de l'éducation	-27
Sports, loisirs	-28

Champ : France métropolitaine, salariés de 15 à 55 ans ayant une spécialité de formation professionnellement ciblée.

Lecture : à caractéristiques données, les salaires dans le domaine du droit sont supérieurs de 23 % par rapport aux salaires dans les domaines de l'électricité, de l'électronique et des automatismes.

Source : Insee, enquête Emploi de 2003 à 2008.

Le niveau de diplôme reste un déterminant très important du salaire : les diplômés de niveau bac+5 gagnent environ 70 % de plus que les titulaires de CAP-BEP. Cette hiérarchie se vérifie quelles que soient les générations mais elle est un peu moins prononcée pour les générations les plus récentes : l'écart reste néanmoins de 46 % pour les personnes ayant fini leurs études entre 2004 et 2008.

L'adéquation entre spécialité de formation et domaine d'emploi a un impact positif fort pour les diplômes bac+3 (+ 8 %) et, à l'opposé, n'a pas d'impact significatif sur le salaire pour les diplômes professionnels de niveau bac. Entre ces deux cas polaires, on trouve globalement que plus le niveau de diplôme est élevé, plus l'adéquation a d'effet sur le salaire. Cet impact est plus faible que celui du diplôme mais néanmoins significatif. La génération la plus récente (ayant fini ses études entre 2004 et 2008) semble se distinguer légèrement des générations antérieures : l'adéquation a un effet plus fort pour les baccalauréats et les bac+5.

### **Tant sur le salaire que sur le risque de chômage, certaines spécialités de formation présentent de fortes spécificités**

Les formations de la santé, qui sont majoritairement des bac+2 et bac+5, se caractérisent par des taux d'adéquation très élevés (*figure 8.2*). C'est un domaine où beaucoup de professions sont réglementées et s'exercent sous condition de diplôme et où il peut y avoir pénurie de main-d'œuvre (infirmière par exemple). Or, plus il y a d'emplois par rapport au nombre de titulaires du diplôme nécessaire pour exercer, plus il est facile aux diplômés de trouver un emploi en adéquation avec leur spécialité de formation s'ils le souhaitent. D'ailleurs, dans le groupe des spécialités santé-social, la santé est beaucoup plus en adéquation que le médico-social qui est lui-même plus en adéquation que le social et la psychologie. Dans ce groupe, ce sont tout à la fois la spécialité de formation et le domaine d'emploi qui procurent un avantage salarial (*figure 8.4*), mais les deux sont tellement liés qu'il n'y a pas vraiment de sens à dissocier les deux effets. Les spécialités du médico-social sont assez valorisées : cela tient sans doute au fait que cette formation est indispensable pour occuper certains emplois et qu'en même temps, les besoins se sont fortement accrus, peut-être plus vite que le nombre de personnes formées, d'où une valorisation de ces spécialités de formation.

Les titulaires de diplômes de l'hôtellerie-tourisme ont un taux de chômage relativement élevé (*figure 1*). De plus, le secteur de l'hôtellerie et du tourisme emploie beaucoup de personnes sans diplôme. Les titulaires de cette spécialité de formation sont donc en concurrence avec les non-diplômés et ont des difficultés à trouver un emploi. Mais, s'ils en trouvent un, il est souvent dans le domaine correspondant à leur formation. En termes de salaire, pour les personnes en adéquation, cette spécialité de formation semble rentable. En revanche, elle fait partie des moins rentables pour les personnes qui ne sont pas en adéquation : peut-être permet-elle de se distinguer des non-diplômés une fois en emploi dans le secteur mais elle s'exporterait assez mal dans d'autres emplois.

Le domaine de l'esthétique emploie essentiellement des personnes titulaires de la spécialité de formation. Le taux de chômage des diplômés de ce domaine apparaît dans la moyenne, voire légèrement inférieur et le taux d'adéquation est plutôt élevé (*figures 8.2 et 8.3*). Par contre, comme dans le cas de l'hôtellerie, la spécialité de formation est relativement bien valorisée dans son domaine mais les compétences qu'elle apporte semblent moins transférables.

Les titulaires de la spécialité de formation textile sont beaucoup moins en adéquation. Leur offre de travail est en effet supérieure à la demande des entreprises de ce domaine, ce qui se traduit par un taux de chômage élevé. Cette situation s'expliquerait donc en partie par la disparition d'un certain nombre d'emplois dans le domaine textile dont les titulaires se retrouvent soit au chômage soit dans des emplois qui ne sont plus en adéquation avec leur formation

## 8. Effets des spécialités professionnelles à sexe et diplôme donnés

en %

8.1 Du chômage le plus faible au plus élevé	Effet marginal
<b>Santé</b>	- 5,4
<b>Agriculture</b>	- 5,2
<b>Médico – social</b>	- 4,5
<b>Formation</b>	- 4,3
<b>Finance</b>	- 4,1
Mécanique – électricité	- 3,6
Alimentaire	- 3,5
Bois – bâtiment	- 3,1
Matériaux	- 2,8
Esthétique	- 2,4
Automatismes	- 2,3
Transport	- 2,1
Social	- 2,1
Animation	- 2,0
Comptabilité-gestion	- 1,8
Ressources humaines	- 1,3
Informatique	- 1,3
Commerce - gestion	- 0,8
Commerce	- 0,6
Psychologie	- 0,4
Secrétariat	- 0,4
Hôtellerie - tourisme	- 0,2
Droit	- 0,1
Économie	0,0
<b>Textile</b>	<b>2,1</b>
<b>Journalisme - communication</b>	<b>3,0</b>
<b>Imprimerie - édition</b>	<b>3,1</b>
<b>Arts</b>	<b>3,6</b>

8.2 De l'adéquation formation-emploi la plus forte à la moins élevée	Effet marginal
<b>Santé</b>	<b>58</b>
<b>Esthétique</b>	<b>36</b>
<b>Formation</b>	<b>35</b>
<b>Transport</b>	<b>33</b>
<b>Informatique</b>	<b>31</b>
<b>Finance</b>	<b>30</b>
Agriculture	29
Commerce - gestion	28
Secrétariat	26
Hôtellerie - tourisme	25
Alimentaire	23
Journalisme - communication	22
Bois bâtiment	22
Médico-social	20
Mécanique - électricité	10
Imprimerie - édition	10
Commerce	9
Comptabilité - gestion	9
Arts	7
Psychologie	7
Automatismes	6
Ressources humaines	4
<b>Animation</b>	<b>0</b>
<b>Économie</b>	<b>0</b>
<b>Social</b>	<b>- 3</b>
<b>Textile</b>	<b>- 7</b>
<b>Droit</b>	<b>- 11</b>
<b>Matériaux</b>	<b>- 16</b>

8.3 Du salaire le plus élevé au plus faible dans sa spécialité de formation (adéquation)	Effet marginal
<b>Social</b>	<b>33</b>
<b>Formation</b>	<b>32</b>
<b>Transport</b>	<b>27</b>
<b>Santé</b>	<b>24</b>
<b>Médico-social</b>	<b>23</b>
<b>Hôtellerie - tourisme</b>	<b>22</b>
Agriculture	21
Esthétique	20
Imprimerie - édition	17
Bois - bâtiment	16
Secrétariat	14
Alimentaire	13
Finance	13
Commerce	10
Commerce - gestion	9
Mécanique - électricité	9
Matériaux	8
Automatismes	6
Informatique	5
Psychologie	5
Animation	4
Comptabilité - gestion	3
<b>Journalisme - communication</b>	<b>1</b>
<b>Textile</b>	<b>1</b>
<b>Économie</b>	<b>0</b>
<b>Ressources humaines</b>	<b>- 2</b>
<b>Droit</b>	<b>- 5</b>
<b>Arts</b>	<b>- 11</b>

8.4 Du salaire le plus élevé au plus faible hors de sa spécialité de formation	Effet marginal
<b>Matériaux</b>	<b>7,9</b>
<b>Médico - social</b>	<b>6,1</b>
<b>Finance</b>	<b>5,5</b>
<b>Santé</b>	<b>5,5</b>
<b>Mécanique - électricité</b>	<b>4,9</b>
<b>Social</b>	<b>4,7</b>
<b>Automatismes</b>	<b>3,6</b>
<b>Journalisme - communication</b>	<b>3,3</b>
Transport	1,4
Commerce - gestion	1,2
Alimentaire	0,3
Économie	0,0
Bois - bâtiment	- 0,6
Comptabilité - gestion	- 1,1
Ressources humaines	- 1,2
Agriculture	- 1,3
Imprimerie - édition	- 1,8
Commerce	- 2,4
Hôtellerie - tourisme	- 2,6
Formation	- 2,6
Informatique	- 3,0
Esthétique	- 3,2
Droit	- 3,8
Secrétariat	- 4,4
<b>Textile</b>	<b>- 9,7</b>
<b>Animation</b>	<b>- 9,8</b>
<b>Arts</b>	<b>- 16,1</b>
<b>Psychologie</b>	<b>- 16,5</b>

Champ : France métropolitaine, actifs salariés en emploi de 15 à 55 ans ayant une spécialité de formation professionnelle.

Lecture : pour les personnes ayant un emploi en adéquation avec leur formation, les professionnels de la santé ont un salaire supérieur de 24 % aux salaires du domaine de l'économie.

Note : les résultats sont issus de régressions linéaires comme précédemment et sont donc descriptifs, seuls les coefficients des spécialités sont présentés. Variables de contrôles (8.1 et 8.2) : sexe, année, diplôme, expérience professionnelle ; variables de contrôles (8.3 et 8.4) : les mêmes + adéquation, temps partiel, secteur public et domaine d'emploi.

Source : Insee, enquête Emploi de 2003 à 2008.

initiale. On observe aussi des salaires plus faibles, ceux-ci étant sans doute liés à la faible demande des entreprises. Les résultats sont similaires parmi les différentes générations.

Les titulaires de la spécialité de formation transport ont une forte adéquation (à caractéristiques fixées). Par contre, les domaines d'emploi logistique et transports rapportent peu à leurs salariés non titulaires de la spécialité de formation correspondante, par rapport à ceux en adéquation : cela recouvre en fait essentiellement le cas des routiers diplômés qui sont mieux payés que les autres employés du domaine (qui n'ont pas, eux, la spécialité de formation).

La finance-comptabilité concerne davantage les diplômés du supérieur. Le taux de chômage y est plus faible que la moyenne et il y a une forte adéquation ; il s'agit d'une spécialité de formation qui est sans doute assez demandée par les secteurs qui lui correspondent. La finance fait aussi partie des spécialités de formation plutôt rémunératrices, qu'on travaille dans le domaine finance-banques-assurances ou pas. Le cas de l'informatique est particulier puisque le domaine d'emploi est rentable mais pas la spécialité de formation à domaine fixé. Cela est sans doute dû au fait que l'informatique s'est développée beaucoup plus vite que les formations correspondantes et donc que la spécialisation n'a pas été un élément clé dans ce secteur.

Les titulaires de la spécialité de formation droit sont parmi les plus en inadéquation. Il y a, en effet, beaucoup plus de titulaires de diplômes de droit que d'emplois dans le domaine juridique. Cependant, ils sont souvent employés dans le domaine administratif général (dans le cas de l'administration publique, beaucoup d'épreuves des concours d'entrée sont des épreuves de droit) ou dans les banques assurances. Dans ces domaines, on peut penser que le contenu de l'emploi est en adéquation, au moins partiellement, avec la formation. Ainsi, l'inadéquation n'est pas nécessairement un mauvais signal, elle peut aussi être interprétée comme le signe d'une plus grande polyvalence. Les salaires apparaissent quant à eux relativement faibles (mais on a exclu les professions libérales qui sont des non-salariés), tandis qu'en termes de chômage, l'impact se situe dans la moyenne. ■

---

## Pour en savoir plus

Barrat D., Bédoué C., Gensbittel M.-H., Guillet B. et Hillau B., « Familles professionnelles. Un classement des emplois fondé sur l'analyse des contenus d'activité », *Document de Travail* n° 83, 111 p., Céréq, 1993.

Bruyère M. et Lemistre P., « Trouver un emploi en rapport avec sa spécialité de formation une situation rentable ? », in « *Des formations pour quels emplois ?* », coord. Giret J.-F., Lopez A. et Rose J., éd. La Découverte, 2005.

Bruyère M. et Lemistre P., « La valorisation de la spécialité de formation », Working paper net.doc n° 52, céreq éd., *Revue d'Economie Politique*, en révision.

Chardon O., « La spécialité de formation joue un rôle secondaire pour accéder à la plupart des métiers », Bilan Formation-Emploi, *Économie et Statistique* n° 388-389, p. 37-56, Insee, 2005.

Couppié T., Giret J.-F. et Lopez A., « Obtenir un emploi dans son domaine de formation : un enjeu très relatif dans l'insertion des jeunes » *Insee Références Formations et emploi*, 2009.

Dumartin S., « Formation-emploi : quelle adéquation ? », *Économie et Statistique* n° 303, p. 59-80, Insee, 1997.

Martinelli D., Prost C., « Le domaine d'études est déterminant pour les débuts de carrière », *Insee Première* n° 1313, octobre 2010.

---

## Les mobilités inter-entreprises choisies et contraintes

*Olivier Filatriau, Cédric Nouël de Buzonnière\**

**Sur la période 2003-2009, 53 % des changements d'entreprise font suite à une démission, 33 % à la fin d'un contrat à durée déterminée et 12 % à un licenciement. Les mobilités consécutives à un licenciement sont 1,5 fois plus fréquentes dans les petites entreprises que dans celles de plus de 500 salariés. L'industrie est par ailleurs le secteur dans lequel les mobilités découlent le plus souvent d'un licenciement.**

**La moitié des changements d'entreprise des démissionnaires sont liés à l'intérêt du travail, les motifs salariaux n'étant indiqués comme raison principale du changement que par une personne sur cinq.**

**Dans leur nouvelle entreprise, les salariés qui étaient en fin de contrat à durée déterminée bénéficient d'une hausse du temps de travail et d'une progression salariale particulièrement importantes. Parmi les démissionnaires, ceux qui souhaitent obtenir de meilleures conditions de travail ont en moyenne une revalorisation salariale plus faible mais obtiennent en contrepartie une diminution de leur temps de travail. On observe le contraire pour ceux qui ont justifié leur changement d'entreprise par des considérations principalement salariales.**

L'étude de la mobilité professionnelle et sa caractérisation ont débuté en France à partir de la fin des années 1960 avec les travaux précurseurs de Frisch (1969) et de Thélot (1973) qui s'appuyaient sur les premières enquêtes de l'Insee sur la formation et la qualification professionnelle. Les auteurs s'interrogeaient à l'époque sur l'évolution des flux de mobilité professionnelle. Cette voie de recherche a pu trouver un nouveau souffle avec l'exploitation des données de panel des déclarations annuelles de données sociales (DADS). Dans la lignée de l'article d'Abowd, Kramarz et Margolis (1999), Abowd, Kramarz et Roux (2006) étudient la détermination simultanée des mobilités professionnelles et salariales en intégrant à la fois la dynamique des comportements des entreprises et des salariés (qualifiée d'effets individuels entreprises et salariés en économétrie). Avec des modélisations analogues, Aeberhardt et Marbot (2010) s'intéressent davantage à l'évolution de l'instabilité sur le marché du travail et à ses déterminants.

Cependant, compte tenu des données utilisées, ces travaux ne sont pas en mesure de distinguer les mobilités contraintes des mobilités volontaires, et, surtout dans ce dernier cas, d'explicitier les motivations du changement d'entreprise. Par ailleurs, si l'évolution salariale liée à la mobilité professionnelle est un élément largement étudié dans la littérature, elle est rarement rapprochée des circonstances de fin d'emploi. De plus, si la rémunération est une des motivations possibles pour quitter une entreprise, d'autres éléments plus rarement étudiés peuvent rentrer en ligne de compte, comme la qualification de l'emploi ou les horaires de travail.

Depuis 2003, l'enquête Emploi est réalisée en continu sur toutes les semaines de chaque trimestre. Un échantillon de logements est interrogé à six reprises à trois mois d'intervalle. L'apport essentiel par rapport aux données de panel des DADS réside dans la possibilité de

---

Olivier Filatriau, Cédric Nouël de Buzonnière, Insee.

pouvoir distinguer les mobilités choisies des mobilités contraintes et, pour les mobilités choisies, de pouvoir connaître leur principale motivation. L'étude porte sur les mobilités au cours d'une période pour les salariés ayant un employeur principal, à l'exclusion des intérimaires, des stagiaires et des personnes ayant un emploi occasionnel (*encadré 1*).

## La moitié des changements d'entreprise sont consécutifs à une démission

En moyenne sur la période 2003-2009, 3 % des individus toujours en emploi à six mois d'intervalle ont changé d'entreprise. Parmi ces changements, 53 % résultent d'une démission, 33 % de la fin d'un contrat à durée déterminée (CDD), 12 % d'un licenciement et 2 % d'autres situations. Parmi les individus qui déclarent changer d'entreprise suite à la fin d'un CDD, 59 % indiquaient être en CDD au moment de l'interrogation sur leur précédent emploi, 16 % indiquaient être en contrat saisonnier ou d'apprentissage et 25 % en contrat à durée indéterminée (CDI). Ces derniers correspondent certainement, dans la majorité des cas à des ruptures de contrat pendant la période d'essai, des fins de Contrats nouvelles embauches (CNE), ou à des erreurs de déclaration portant sur des CDD qui devaient initialement être prolongés par

*Encadré 1*

### Constitution d'un échantillon d'étude des mobilités inter-entreprises à partir de l'enquête Emploi

Dans le cadre de cette étude, le caractère longitudinal de l'enquête Emploi permet de suivre les changements d'entreprise des personnes en emploi. Il est toutefois nécessaire de faire un choix sur la période d'observation. On peut en effet étudier les mobilités inter-entreprises entre deux, trois, voire davantage d'interrogations. Considérer un intervalle long a le principal désavantage de devoir traiter des situations complexes où l'individu pourrait avoir changé plusieurs fois d'entreprise en connaissant éventuellement plusieurs épisodes de chômage ou d'inactivité. De plus, du fait de l'attrition (*encadré 2*) dans l'enquête et de l'horizon limité du panel, cela réduit le nombre d'observations utilisables et donc la précision des estimations. Se concentrer sur un intervalle court implique de se restreindre à des mobilités particulières, caractérisées par une période de non-emploi courte entre deux épisodes d'emploi. Dans un souci d'arbitrage entre ces avantages et ces inconvénients, l'étude porte sur les mobilités observées sur six mois. De ce fait, pour un trimestre T donné de l'enquête Emploi on se restreint aux individus des quatre premiers rangs d'interrogation en emploi et on retient ceux qui sont en emploi deux enquêtes plus tard (trimestre T+2), c'est-à-dire 6 mois après (*figure*). Les observations obtenues permettent ainsi d'identifier les individus qui sont restés dans la même entreprise et ceux qui en ont changé

entre les trimestres T et T+2. On concatène ensuite les données sur l'ensemble des trimestres disponibles. Compte tenu des enquêtes Emploi disponibles et de la méthodologie mise en œuvre, seuls les intervalles débutant sur 2003-2008 sont étudiés.

Une fois la période d'étude choisie, les données brutes de l'enquête ne sont pas directement exploitables. La question centrale sur les circonstances du départ de l'emploi précédent n'est pas posée à toutes les personnes qui ont changé d'emploi depuis la dernière interrogation. Ainsi, celles qui ont connu une période de chômage ou d'inactivité entre deux enquêtes avant d'entrer dans leur nouvelle entreprise n'y répondent pas. Or, le fait de transiter ou non par le non-emploi peut être lié au contexte de départ de l'emploi précédent. Il est donc indispensable de redresser les données.

Cinq cas de figure sont possibles. Les deux premiers correspondent au cas simple où le changement d'entreprise est instantané, au sens où il n'y a pas de passage par le non-emploi. Le suivant est le cas où l'individu a connu une période de non-emploi avant d'entrer dans sa nouvelle entreprise au cours de laquelle est survenue l'interrogation intermédiaire. Il est alors possible de récupérer l'information sur les circonstances de départ via une question posée à ceux qui avaient une profession principale lors de l'enquête précédente.

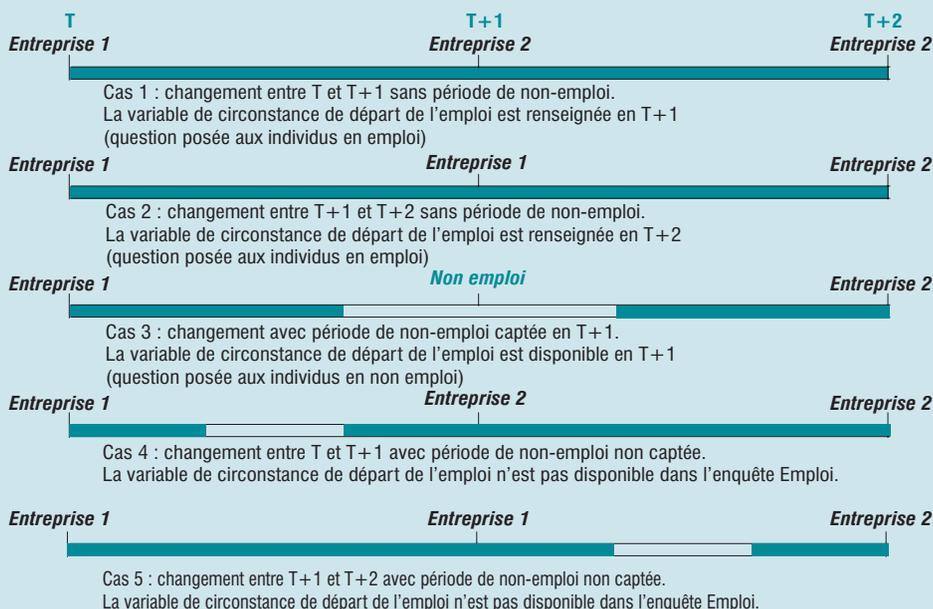
des CDI suite à un accord tacite entre le salarié et l'employeur (hypothèses confortées par le fait que 81 % de la population concernée avait une ancienneté inférieure à un an dans l'emploi précédant le changement). Même si certaines démissions peuvent potentiellement être liées à une pression de l'employeur, on admettra qu'il s'agit dans la majorité des cas d'un choix du salarié. Inversement, les licenciements sont généralement subis par les salariés. Enfin, les cas des fins de CDD sont plus ambigus puisqu'un départ du salarié de l'entreprise peut correspondre à des situations très diverses. D'abord, le recours au CDD peut être un moyen pour l'entreprise de faire face à un événement (hausse ponctuelle d'activité, remplacement d'un congé maternité, etc.) dont les conséquences ne sont *a priori* pas durables et ne nécessitent donc pas un recrutement en CDI. Dès lors, à l'issue du contrat, si l'entreprise n'a plus besoin du salarié, elle ne renouvelle pas son contrat. Dans d'autres cas, le CDD peut s'apparenter à une période d'essai ou à un moyen de disposer d'une main-d'œuvre plus flexible. À l'issue du contrat, la mobilité du salarié peut alors découler de la volonté de l'entreprise de ne pas convertir le CDD en CDI, de l'impossibilité légale de renouveler le CDD ou encore du souhait du salarié de quitter son employeur en dépit des éventuelles propositions de l'entreprise. Pour éviter toute confusion, on parlera de mobilité contrainte dans le cas des licenciements et de mobilité choisie dans le cas des démissions. Les fins de CDD seront pour leur part analysées séparément.

*suite*

Enfin, dans les deux cas où une personne aurait connu une période de non-emploi comprise entre deux interrogations de l'enquête, il n'est pas possible d'obtenir d'information sur les circonstances de départ de l'entreprise. Cependant, la distribution des caractéristiques des individus concernés est identique à celle de ceux que l'on capte aléatoirement dans le cas précédent. Dès

lors, il suffit de repondérer ces derniers en tenant compte de la probabilité de les observer. Celle-ci dépend directement de leur durée de non-emploi renseignée dans l'enquête. Si cette durée  $D$  est inférieure à 90 jours, la probabilité d'observer l'individu est  $D/90$ . Si elle est comprise entre 90 et 180 jours elle vaut 1 puisque ces épisodes seront systématiquement captés.

### Situations de changement d'entreprise observables sur six mois



### Correction de l'attrition

Les habitants de chaque logement sont interrogés six trimestres de suite, ce qui permet de suivre leur situation sur le marché du travail au fil du temps. Mais certaines personnes ne répondent pas aux six interrogations prévues (déménagement, refus, décès, personnes injoignables). Ce phénomène, appelé « attrition », peut biaiser les résultats.

Les études utilisant le caractère longitudinal de l'enquête Emploi se heurtent souvent aux biais inhérents à l'attrition. La méthode la plus fréquemment utilisée consiste à repondérer l'échantillon considéré en fonction de certaines variables d'intérêt. Une telle opération peut s'avérer risquée si certaines variables corrélées au phénomène étudié sont omises.

En se restreignant au champ de l'étude et au premier rang d'interrogation sur la période 2003-2008, 7 % des individus en emploi ne répondent pas le trimestre suivant. Ils sont encore 4,5 % à n'avoir toujours pas été réinterrogés trois mois plus tard. Or la proportion de personnes en emploi qui déménagent d'un trimestre à l'autre, calculée à partir de la situation déclarée des ménages un an avant le début de l'enquête, est de 3,2 %. Ainsi, 70 % des individus absents deux fois consécutivement auraient déménagé (3,2 % de 4,5 %). Pour le reste, il s'agit plutôt de difficultés pour les joindre, de refus de poursuivre l'enquête ou de décès.

Si l'on exclut les décès dont la proportion est négligeable sur les tranches d'âges actifs, ces raisons de non-réponse ne sont *a priori* pas corrélées avec la mobilité inter-entreprise. Sous cette

hypothèse, des tirages aléatoires parmi les personnes présentes dans l'échantillon permettent de remplacer les 30 % d'absents concernés.

En revanche, les personnes changeant de domicile quittent plus souvent leur entreprise et ont par ailleurs des caractéristiques bien particulières. Ne pas corriger cet effet d'attrition biaiserait toutes les estimations. Chaque trimestre, un certain nombre de nouveaux ménages ou d'individus dans les logements précédemment interrogés répondent à l'enquête Emploi. Les caractéristiques de cette population venant d'emménager sont *a priori* distribuées de la même façon que celles des personnes qui sont sorties de l'échantillon pour déménager. Cependant, les interrogations par téléphone ne permettent pas d'enregistrer parfaitement tous les changements de ménage d'un trimestre sur l'autre. Ainsi, le nombre de nouveaux ménages dans l'enquête est inférieur au véritable nombre de déménagements. C'est pourquoi on effectue des tirages aléatoires dans la première population pour remplacer les personnes de la seconde. Cinq cas de figure sont distingués (*figure*).

Au final, sur les enquêtes Emploi de 2003 à 2009, on observe 10 000 cas de changement d'entreprise pour 414 000 cas de salariés étant restés dans leur entreprise. Après pondération, cela correspond à un taux de mobilité externe sur 6 mois de 2,8 %. Ce taux est assez proche du taux de mobilité externe de 5,9 % sur un an observé par Amossé (2003) sur la période 1991-2002.

### Redressements de l'absence de réponse à l'enquête

T	T+1	T+2	T+3
Présent	Présent	Présent	
<b>Cas 1 :</b> Repondération des changements d'entreprise avec transition par le non-emploi captés en T+1.			
Présent	Absent	Présent	
<b>Cas 2 :</b> Repondération des changements d'entreprise avec transition par le non-emploi captés en T+1 dans le cas 1.			
Présent	Absent	Absent	
<b>Cas 3 :</b> 70 % des individus : tirage d'un échantillon à partir des déménagements observés dans l'enquête. 30 % des individus : tirage d'un échantillon à partir des présents dans l'enquête.			
Présent	Présent	Absent	Présent
<b>Cas 4 :</b> Repondération des changements d'entreprise avec transition par le non-emploi captés en T+1 dans le cas 1. Cette situation ne pouvant être observée que pour les rangs 1 à 3, on repondère les données par 4/3.			
Présent	Présent	Absent	Absent
<b>Cas 5 :</b> 70 % des individus : tirage d'un échantillon à partir des déménagements observés dans l'enquête. 30 % des individus : tirage d'un échantillon à partir des présents dans l'enquête. Cette situation ne pouvant être observée que pour les rangs 1 à 3, on repondère les données par 4/3.			

## La proportion des mobilités professionnelles contraintes est plus élevée au sein des petites entreprises

Le taux de mobilité des femmes sur 6 mois est inférieur à celui des hommes : 2,5 % contre 3 % (figure 1). La majorité des changements d'entreprise des hommes correspond à des démissions (57 % contre 49 % pour les femmes), viennent ensuite les fins de CDD (27 %), les licenciements (13 %) et d'autres situations (3 %). La proportion de changements consécutifs à la fin d'un CDD est plus élevée chez les femmes (39 %) ce qui s'explique par le fait qu'elles sont plus nombreuses à occuper des emplois avec ce type de contrat.

La taille d'entreprise est un élément clé dans la mobilité professionnelle. En effet, les salariés des grandes sociétés ont davantage de perspectives d'évolution sans qu'il leur soit nécessaire de quitter leur entreprise. Ainsi, le taux de mobilité sur 6 mois dans les petites entreprises est deux fois plus important que celui des entreprises de plus de 500 salariés. La proportion des démissions parmi les changements augmente avec les effectifs de l'entreprise alors que c'est l'inverse pour la part des fins de CDD et des licenciés.

La fonction publique affiche le moins de mobilité<sup>1</sup>. Cependant, alors que 90 % des salariés du secteur privé continuent à y travailler, ceux de la fonction publique se tournent à 16 % vers le secteur privé et 12 % vers des entreprises publiques. Parmi ceux qui restent dans la fonction

### 1. Proportion des circonstances de changement d'entreprise

	Taux de changement sur 6 mois	Circonstance du changement d'entreprise			
		Démission	Licenciement	Fin de CDD	Autres
en %					
<b>Genre</b>					
Homme	3,0	57	13	27	3
Femme	2,5	49	10	39	1
<b>Taille d'entreprise</b>					
Moins de 10 salariés	4,4	50	15	32	4
De 10 à 49 salariés	3,9	54	15	29	2
De 50 à 499 salariés	3,2	58	13	27	1
500 salariés ou plus	2,4	61	10	28	1
Fonction publique	1,2	45	6	46	3
<b>Durée de vie professionnelle<sup>1</sup></b>					
Moins de 10 ans	5,2	50	8	41	1
De 10 à 19 ans	2,9	58	12	28	1
De 20 à 29 ans	2,0	56	16	27	2
30 ans ou plus	1,5	53	19	21	6
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>					
Ouvriers et employés non qualifiés	3,5	43	11	43	2
Ouvriers et employés qualifiés	2,8	52	12	34	2
Professions intermédiaires	2,4	58	12	28	2
Cadres	2,5	68	13	17	2
<b>Secteur d'activité</b>					
Industrie (hors énergie)	2,4	49	17	31	3
Construction	3,3	57	17	24	2
Commerce et réparations	3,6	59	12	27	2
Éducation, santé, action sociale	1,7	46	8	43	3
Autre tertiaire	2,7	52	12	34	2
Autres	3,2	53	5	39	3
<b>Contrat de travail</b>					
CDD et apprentissage	9,6	23	4	72	1
CDI	2,0	68	16	13	3

1. La durée de vie professionnelle correspond ici à la différence entre l'âge du salarié et son année de fin d'étude.

Champ : France métropolitaine, salariés d'âge actif toujours en emploi six mois plus tard, ayant un employeur principal, hors intérimaires et hors stagiaires.

Lecture : 2,5 % des cadres changent d'entreprise sur 6 mois. Parmi ces mobilités, 68 % font suite à une démission.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2003 à 2009.

1. Les réponses des salariés de la Fonction publique aux questions de l'enquête Emploi au sujet des mobilités sont soumises à une certaine part d'interprétation. En effet, certains peuvent considérer qu'un changement de ministère revient à changer d'employeur et d'autres qu'ils n'ont pas connu de mobilité puisqu'ils restent dans la fonction publique d'état. Dès lors, si l'on retient par exemple cette dernière interprétation, la mobilité serait sous-estimée pour la fonction publique.

publique, 11 % passent de l'une à l'autre des trois fonctions publiques (fonction publique d'État, hospitalière ou territoriale).

Les agents titulaires de la fonction publique sont très rarement radiés en cours de carrière, ce qui explique la faible proportion de licenciement parmi les mobilités de la fonction publique (6 %) par rapport aux entreprises de plus de 500 salariés (10 %) par exemple. Pour autant, comme l'ont mis en évidence Bessière et Pouget (2007), les départs de la fonction publique ne sont pas rares, même chez les titulaires, puisque sur la cohorte étudiée par les auteurs, 29 % l'avaient quitté 22 ans après leur entrée dans le secteur public. La part importante des changements suite à des fins de CDD (46 %) correspond en majorité à des fins de contrat d'agents non titulaires (71 %). En revanche, les mobilités suite à une démission (45 %) ou consécutives à un licenciement (6 %) concernent davantage les titulaires (respectivement 71 % et 72 %).

Par ailleurs, les changements d'entreprise sur 6 mois sont plus fréquents dans le commerce (3,6 %) et la construction (3,3 %) que dans l'industrie hors énergie (2,4 %), l'éducation, la santé et l'action sociale (1,7 %) ou les services (2,7 %).

Les mobilités évoluent fortement au cours de la vie professionnelle : le taux de changement d'entreprise est 3,5 fois plus élevé en début qu'en fin de carrière. Cependant, les circonstances de ces changements évoluent. La part des changements suite à une fin de CDD est divisée par deux (de 41 % à 21 %). La proportion de ceux consécutifs à un licenciement est multipliée par 2,5 (de 8 % à 19 %). En revanche, la part des mobilités après démission évolue peu. On notera que 3 % des changements d'entreprise après plus de 30 ans d'expérience correspondent à des départs en retraite qui vraisemblablement se prolongent par un cumul avec un emploi.

Les cadres et les professions intermédiaires apparaissent moins mobiles que les ouvriers et les employés. La part des changements après une fin de CDD est particulièrement élevée pour les ouvriers et employés peu qualifiés, et faible pour les cadres. Mais ces derniers sont proportionnellement plus nombreux en CDI. Or, les individus en CDD ou en contrat d'apprentissage changent beaucoup plus souvent d'entreprise : leur taux de mobilité inter-entreprise sur 6 mois atteint 9,6 %, à comparer à 2 % pour ceux en CDI. En revanche, les mobilités après démission sont plus fréquentes chez les cadres.

Le type de contrat joue donc très fortement sur la mobilité. Or, les CDD concernent notamment une population plus féminine, moins expérimentée et moins qualifiée (*figure 2*). Afin de prendre en compte ces effets de structure, on procède à une analyse multivariée afin d'affiner cette première description et de dégager les effets propres des différentes variables étudiées.

## 2. Part des CDD selon différentes caractéristiques des salariés

en %

	Proportion de CDD <sup>1</sup>		Proportion de CDD <sup>1</sup>
<b>Genre</b>		<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>	
Homme	9	Ouvriers et employés non qualifiés	20
Femme	13	Ouvriers et employés qualifiés	9
<b>Taille d'entreprise</b>		Professions intermédiaires	9
Moins de 10 salariés	15	Cadres	7
De 10 à 49 salariés	10	<b>Secteur d'activité</b>	
De 50 à 499 salariés	7	Industrie (hors énergie)	6
500 salariés ou plus	5	Construction	10
Fonction publique	17	Commerce et réparations	9
<b>Durée de vie professionnelle<sup>1</sup></b>		Éducation, santé, action sociale	16
Moins de 10 ans	25	Autre tertiaire	12
De 10 à 19 ans	8	Autres	13
De 20 à 29 ans	7		
30 ans ou plus	6		

1. Y compris saisonniers et apprentissage.

Champ : France métropolitaine, salariés d'âge actif ayant un employeur principal, hors intérimaires et hors stagiaires.

Lecture : sur le champ de l'étude, 13 % des femmes sont en CDD (y compris contrats de saisonnier ou d'apprentissage).

Source : Insee, enquêtes Emploi 2003 à 2009.

## Le contrat de travail du salarié est le facteur principal de la mobilité

La modélisation de la probabilité de changement d'entreprise fait ressortir l'essentiel des constats de l'analyse descriptive, excepté pour la catégorie socioprofessionnelle et le secteur d'activité (figure 3). Les cadres ne sont finalement pas significativement moins mobiles que les autres. De plus, en intégrant des variables de contrôle, les salariés de l'industrie et de la construction ne changent pas davantage d'entreprises que ceux de l'éducation, la santé et l'action sociale. Mais le principal apport de l'analyse économétrique est de pouvoir isoler les caractéristiques qui ont le plus d'influence sur la mobilité professionnelle. Ainsi, le contrat de travail, la durée de la vie professionnelle et la taille d'entreprise sont les facteurs les plus déterminants : les individus en CDD ou en contrat d'apprentissage changent 3,8 fois plus souvent que ceux en CDI ; les moins expérimentés 2,2 fois plus que ceux en fin de carrière ; les salariés des petites entreprises 1,6 fois plus que ceux des plus grandes.

### 3. Effets moyens des différentes caractéristiques sur la probabilité de changement d'entreprise

	Changement d'entreprise	
	Écart moyen	Seuil de significativité <sup>1</sup>
<b>Genre</b>		
Homme	0,4	***
Femme	Réf. (2,3 %)	
<b>Taille d'entreprise</b>		
Moins de 10 salariés	1,3	***
De 10 à 49 salariés	1,2	***
De 50 à 499 salariés	0,9	***
500 salariés ou plus	Réf. (2,4 %)	
Fonction publique	- 1,3	***
<b>Durée de vie professionnelle</b>		
Moins de 10 ans	1,9	***
De 10 à 19 ans	1,2	***
De 20 à 29 ans	0,5	***
30 ans ou plus	Réf. (1,6 %)	
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>		
Ouvriers et employés non qualifiés	0,1	n.s.
Ouvriers et employés qualifiés	0,0	n.s.
Professions intermédiaires	- 0,1	n.s.
Cadres	Réf. (2,5 %)	
<b>Secteur d'activité</b>		
Industrie (hors énergie)	Réf. (2,2 %)	
Construction	0,0	n.s.
Commerce et réparations	0,6	***
Éducation, santé, action sociale	- 0,1	n.s.
Autre tertiaire	0,6	***
Autres	0,3	**
<b>Contrat de travail</b>		
CDD et apprentissage	5,5	***
CDI	Réf. (2,0 %)	

1. Les écarts moyens sont significatifs au seuil de : \*\*\* 1 %, \*\* 5 %, \* 10 % (obtenus par *bootstrap* avec 1 000 tirages).

Champ : France métropolitaine, salariés d'âge actif toujours en emploi six mois plus tard, ayant un employeur principal, hors intérimaires et hors stagiaires.

Lecture : toutes choses égales par ailleurs, en moyenne la probabilité de changer d'entreprise est de 2,3 % pour les femmes. Celle des hommes est plus élevée de 0,4 point.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2003 à 2009.

## Plus de mobilités contraintes depuis les petites entreprises et le secteur de l'industrie

L'analyse multivariée de la probabilité de circonstance de changement (modèle polytomique [Afsa-Essafi 2003]) modifie également peu les observations qui précèdent (figure 4). Les hommes ont relativement plus de chances que les femmes de changer d'entreprise suite à une démission que suite à une fin de CDD. Plus les entreprises sont petites, plus les changements sont contraints. Ainsi, une mobilité à partir d'une entreprise de moins de 10 salariés a 1,5 fois plus de chance de correspondre à un licenciement qu'une mobilité depuis une entreprise de plus de 500 salariés. La catégorie socioprofessionnelle joue un rôle inverse selon que la mobilité fait suite à une démission ou à une fin de CDD. Ainsi, comparativement aux cadres, les ouvriers et employés non qualifiés changent plus souvent d'entreprise suite à la fin d'un CDD, et moins souvent suite à une démission. Enfin, l'industrie (hors énergie) est le secteur au sein duquel les mobilités sont les plus contraintes.

### 4. Effets moyens des différentes caractéristiques sur la probabilité des circonstances de changement d'entreprise

en points

	Circonstance du changement d'entreprise							
	Démission		Licenciement		Fin de CDD		Autres	
	Écart moyen	Seuil de significativité <sup>1</sup>	Écart moyen	Seuil de significativité <sup>1</sup>	Écart moyen	Seuil de significativité <sup>1</sup>	Écart moyen	Seuil de significativité <sup>1</sup>
<b>Genre</b>								
Homme	3	**	2	*	-7	***	2	***
Femme	Réf. (52 %)		Réf. (12 %)		Réf. (35 %)		Réf. (2 %)	
<b>Taille d'entreprise</b>								
Moins de 10 salariés	-8	***	6	***	-2	n.s.	4	***
De 10 à 49 salariés	-5	**	4	***	0	n.s.	1	n.s.
De 50 à 499 salariés	-2	n.s.	3	**	-1	n.s.	0	n.s.
500 salariés ou plus	Réf. (58 %)		Réf. (11 %)		Réf. (30 %)		Réf. (1 %)	
Fonction publique	-12	***	-4	***	14	***	2	***
<b>Durée de vie professionnelle</b>								
Moins de 10 ans	-4	**	-13	***	22	***	-5	***
De 10 à 19 ans	3	n.s.	-8	***	11	***	-5	***
De 20 à 29 ans	2	n.s.	-4	**	6	***	-4	***
30 ans ou plus	Réf. (54 %)		Réf. (21 %)		Réf. (19 %)		Réf. (6 %)	
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>								
Ouvriers et employés non qualifiés	-22	***	-3	**	26	***	0	n.s.
Ouvriers et employés qualifiés	-13	***	-3	**	17	***	0	n.s.
Professions intermédiaires	-6	***	-1	n.s.	7	***	-1	n.s.
Cadres	Réf. (65 %)		Réf. (15 %)		Réf. (17 %)		Réf. (3 %)	
<b>Secteur d'activité</b>								
Industrie (hors énergie)	Réf. (47 %)		Réf. (16 %)		Réf. (33 %)		Réf. (4 %)	
Construction	11	***	-1	n.s.	-7	**	-2	n.s.
Commerce et réparations	14	***	-4	**	-9	***	-2	n.s.
Éducation, santé, action sociale	5	*	-7	***	3	n.s.	-1	n.s.
Autre tertiaire	6	***	-3	**	-2	n.s.	-2	n.s.
Autres	7	**	-11	***	6	*	-2	n.s.

1. Les écarts moyens sont significatifs au seuil de : \*\*\* 1 %, \*\* 5 %, \* 10 % (obtenus par *bootstrap* avec 1 000 tirages).

Champ : France métropolitaine, salariés d'âge actif toujours en emploi six mois plus tard, ayant un employeur principal, hors intérimaires et hors stagiaires.

Lecture : la probabilité moyenne que la mobilité soit consécutive à la fin d'un CDD est de 35 % pour les femmes, elle est inférieure de 7 points pour les hommes.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2003 à 2009.

## Les hausses de volume horaire et de salaire sont plus élevées pour les mobilités choisies

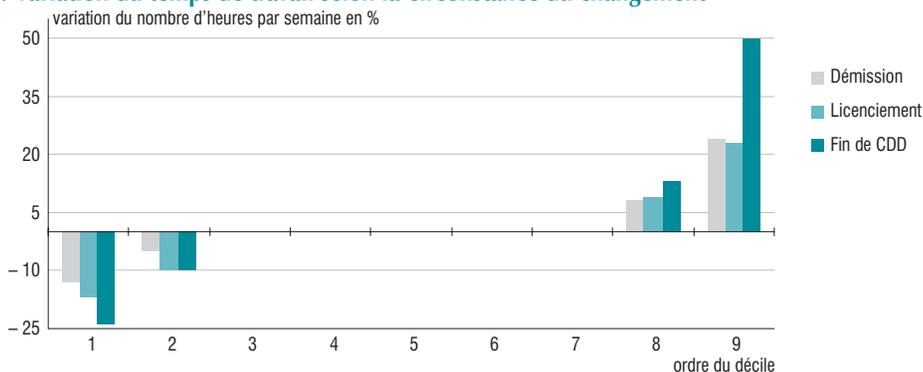
Les changements d'entreprises modifient les conditions de travail qui peuvent être appréhendées par certaines caractéristiques fournies dans l'enquête Emploi, notamment le temps de travail (nombre moyen d'heures par semaine) et le salaire. Ce dernier n'est pas renseigné à chaque interrogation de l'enquête mais il est possible de suivre son évolution entre la première et la dernière vague de l'enquête des mobilités selon leurs circonstances.

Sur 6 mois, la moitié des personnes mobiles ont modifié leur temps de travail. Il y a presque autant de baisses que d'augmentations du volume horaire de travail (figure 5).

Les distributions de la variation du temps de travail sont proches pour les mobilités choisies et contraintes avec respectivement un premier et dernier décile de -13 % et +24 % pour les démissions à comparer à -17 % et +23 % pour les licenciements.

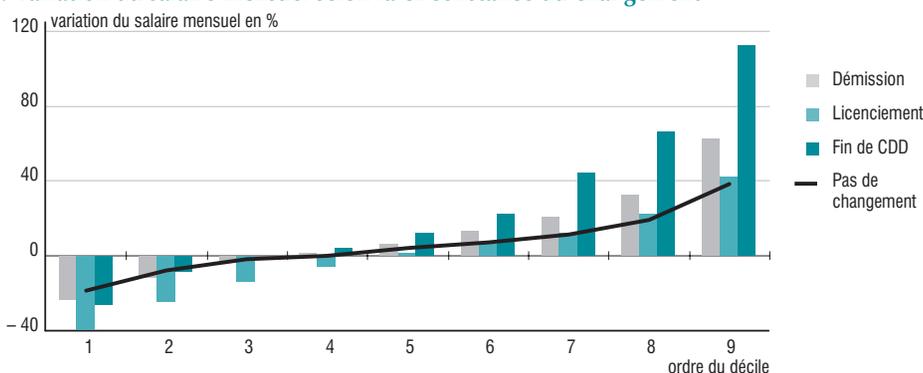
Entre la première et la dernière interrogation, c'est-à-dire sur 15 mois, la variation de rémunération mensuelle médiane des salariés ayant connu au moins une mobilité est de +6,1 % en euros courants contre +3,4 % pour les salariés stables. Cependant, ceci cache de fortes disparités observables sur les différents quantiles de la distribution (figure 6).

### 5. Variation du temps de travail selon la circonstance du changement



Champ : France métropolitaine, salariés d'âge actif toujours en emploi six mois plus tard, ayant un employeur principal, hors intérimaires et hors stagiaires.  
 Lecture : le 2<sup>e</sup> décile de la variation du nombre d'heures de travail par semaine pour les démissionnaires est de -5 %. Ainsi, 20 % des démissionnaires connaissent une baisse de temps de travail d'au moins 5 %.  
 Source : Insee, enquêtes Emploi 2003 à 2009.

### 6. Variation du salaire mensuel selon la circonstance du changement



Champ : France métropolitaine, salariés d'âge actif en emploi à la première et la dernière interrogation ayant un employeur principal, hors intérimaires et hors stagiaires.  
 Lecture : le 7<sup>e</sup> décile de la variation du salaire mensuel pour les fins de CDD est de 44 %. Ainsi, 30 % des mobilités suite à une fin de CDD connaissent une augmentation salariale d'au moins 44 %.  
 Source : Insee, enquêtes Emploi 2003 à 2009.

Les licenciements conduisent à des augmentations médianes bien moins importantes (+ 2 %) que les démissions (+ 6 %). En bas de la distribution des variations salariales, les quantiles sont relativement proches, quelle que soit la circonstance de mobilité exceptée pour les licenciements. Dans ce dernier cas, les mobilités s'accompagnent pour 30 % des individus d'une réduction salariale supérieure à 14 %, à comparer à 4 % pour les démissions. En haut de la distribution, les quantiles des démissionnaires sont supérieurs à ceux des licenciés.

Les individus qui ont changé d'entreprise suite à une fin de CDD sont plus atypiques. La dispersion de leur variation de temps de travail est plus importante : les déciles extrêmes sont nettement plus élevés en valeur absolue (- 24 % et + 50 %) que pour les démissions et les licenciements. Ce sont également les individus qui connaissent l'évolution salariale médiane la plus élevée (+ 8 %) du fait de hausses de rémunérations particulièrement importantes pour une partie de cette population.

Ceci s'explique notamment par le fait que les emplois temporaires concernent surtout des individus en début de carrière pour lesquels il peut s'agir d'un tremplin vers un emploi mieux rémunéré avec un volume d'heures plus élevé. De plus, le changement d'entreprise peut s'accompagner d'un changement de contrat : ils sont ainsi 41 % à être en CDI après avoir déclaré une mobilité suite à une fin de CDD. Or, la part du temps partiel parmi les CDD est plus importante que parmi les CDI (36 % contre 16 % en 2008).

## **L'intérêt du travail est la principale cause de changement d'entreprise suite à une démission**

Parmi les personnes ayant changé d'entreprise après avoir démissionné, 92 % ont immédiatement pris leurs fonctions dans leur nouvelle entreprise, 8 % ont connu un épisode d'inactivité ou de chômage. Du fait de la faiblesse de l'effectif de ces dernières, seules les raisons des personnes ayant enchaîné directement leurs deux emplois sont analysées.

La raison principale des démissions la plus souvent évoquée est la recherche d'un travail plus intéressant (53 %). Ensuite, ces personnes évoquent l'insuffisance de leur salaire (19 %). Puis viennent des considérations liées aux conditions de travail : la recherche d'un emploi moins pénible ou mieux adapté (9 %) ou d'un travail dont le rythme soit plus adapté ou plus modulable (8 %). Enfin, 11 % des mobilités choisies sont liées à des raisons géographiques, que ce soit à cause du temps de transport jugé trop long ou directement suite à un déménagement (5 %).

## **La mobilité des cadres est plus fréquemment liée à l'intérêt du poste et moins souvent aux conditions de travail**

De nouveau, une analyse multivariée est réalisée pour identifier les caractéristiques qui influencent les différentes raisons de changement après une démission (*figure 7*).

Par rapport aux femmes, les hommes démissionnent davantage pour des raisons salariales (+ 6 points). Les femmes évoquent plus souvent les conditions de travail (+ 3 points) et des considérations géographiques (+ 5 points).

La durée de la vie professionnelle joue assez peu sur le motif des changements d'entreprise après démission, si ce n'est que comparées aux mobilités choisies en début de carrière, celles des salariés les plus expérimentés sont davantage imputables aux conditions de travail de l'emploi précédent (+ 7 points) et moins à l'intérêt de ce dernier. Une explication possible

au premier point serait que parmi les personnes les plus anciennes dans une entreprise, certaines auraient besoin de changer d'environnement professionnel pour des raisons de pénibilité notamment. Le second point traduit probablement le fait qu'en début de carrière, les jeunes occupent des postes potentiellement moins intéressants que les plus âgés et souhaitent donc davantage en changer que leurs aînés pour cette raison.

Les raisons de la mobilité choisie sont liées à la catégorie socioprofessionnelle et à la taille de l'entreprise. Relativement aux autres catégories socioprofessionnelles, les cadres démissionnent nettement plus souvent pour trouver un emploi plus intéressant (entre + 10 et + 18 points). Parallèlement, les conditions de travail sont un facteur moins déterminant, notamment par rapport aux employés et ouvriers non qualifiés (- 16 points). Plus l'entreprise est petite, plus le salaire devient un motif important de changement (+ 9 points pour les

## 7. Effets moyens des différentes caractéristiques sur les probabilités de motif de démission

en points

	Raison de la démission ayant entraîné un changement d'entreprise							
	Salaire		Intérêt du travail		Conditions de travail		Motifs géographiques	
	Écart moyen	Seuil de significativité <sup>1</sup>	Écart moyen	Seuil de significativité <sup>1</sup>	Écart moyen	Seuil de significativité <sup>1</sup>	Écart moyen	Seuil de significativité <sup>1</sup>
<b>Genre</b>								
Homme	+ 6	***	+ 2	n.s.	- 3 *		- 5	***
Femme	Réf. (15 %)		Réf. (53 %)		Réf. (19 %)		Réf. (12 %)	
<b>Taille d'entreprise</b>								
Moins de 10 salariés	+ 9	***	- 9	***	+ 3	*	- 4	***
De 10 à 49 salariés	+ 7	***	- 11	***	+ 4	**	+ 1	n.s.
De 50 à 499 salariés	+ 4	*	- 8	***	+ 8	***	- 4	**
500 salariés ou plus	Réf. (15 %)		Réf. (59 %)		Réf. (15 %)		Réf. (11 %)	
Fonction publique	- 6	***	+ 8	**	- 1	n.s.	- 2	n.s.
<b>Durée de vie professionnelle</b>								
Moins de 10 ans	+ 1	n.s.	+ 7	***	- 7	***	- 1	n.s.
De 10 à 19 ans	- 2	n.s.	+ 9	***	- 5	**	- 2	n.s.
De 20 à 29 ans	- 3	n.s.	+ 4	n.s.	+ 0	n.s.	- 1	n.s.
30 ans ou plus	Réf. (20 %)		Réf. (48 %)		Réf. (21 %)		Réf. (11 %)	
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>								
Ouvriers et employés non qualifiés	+ 2	n.s.	- 18	***	+ 16	***	+ 0	n.s.
Ouvriers et employés qualifiés	+ 4	**	- 13	***	+ 10	***	- 0	n.s.
Professions intermédiaires	+ 3	n.s.	- 10	***	+ 7	***	+ 1	n.s.
Cadres	Réf. (17 %)		Réf. (65 %)		Réf. (10 %)		Réf. (9 %)	
<b>Secteur d'activité</b>								
Industrie (hors énergie)	Réf. (21 %)		Réf. (57 %)		Réf. (14 %)		Réf. (8 %)	
Construction	+ 2	n.s.	- 9	**	+ 2	n.s.	+ 5	*
Commerce et réparations	- 3	n.s.	- 1	n.s.	+ 3	n.s.	+ 1	n.s.
Éducation, santé, action sociale	- 6	**	- 2	n.s.	+ 7	**	+ 1	n.s.
Autre tertiaire	- 2	n.s.	- 4	n.s.	+ 5	**	+ 1	n.s.
Autres	- 4	n.s.	+ 1	n.s.	+ 4	n.s.	- 1	n.s.
<b>Contrat de travail</b>								
CDD et apprentissage	- 3	n.s.	+ 7		- 3		- 1	n.s.
CDI	Réf. (19 %)		Réf. (54 %)		Réf. (18 %)		Réf. (9 %)	
<b>Temps de travail</b>								
Temps complet	- 1	n.s.	+ 1	n.s.	+ 0	n.s.	- 0	n.s.
Temps partiel	Réf. (20 %)		Réf. (54 %)		Réf. (17 %)		Réf. (9 %)	

1. Les écarts moyens sont significatifs au seuil de : \*\*\* 1 %, \*\* 5 %, \* 10 % (obtenus par *bootstrap* avec 1 000 tirages).

Champ : France métropolitaine, salariés d'âge actif toujours en emploi six mois plus tard, ayant un employeur principal, hors intérimaires et hors stagiaires.

Lecture : le fait d'être un homme augmente de 6 points la probabilité d'avancer le salaire comme raison de la démission ayant entraîné un changement d'entreprise.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2003 à 2009.

entreprises de moins de 10 salariés par rapport aux plus de 500). Ceci peut résulter du fait que les rémunérations sont globalement supérieures dans les grandes entreprises. En effet, Aeberhardt et Pouget (2006) montrent qu'un homme travaillant dans une entreprise de 500 à 999 salariés perçoit un salaire supérieur de 7 % à celui qu'il toucherait s'il travaillait dans une entreprise de 10 à 19 salariés. À ceci s'ajoutent des perspectives de promotions plus intéressantes dans les grandes entreprises du fait d'un marché du travail interne plus important.

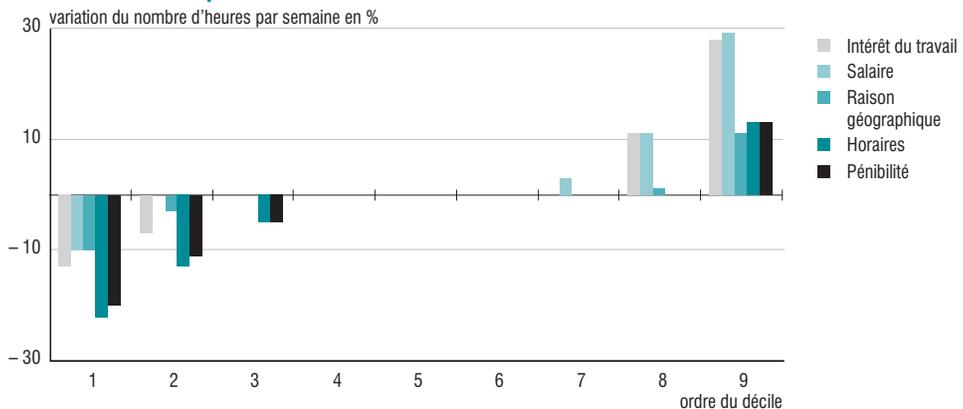
Les raisons salariales sont nettement moins fréquentes dans la fonction publique (- 6 points par rapport aux entreprises de plus de 500 salariés). Par ailleurs, la probabilité que la mobilité s'explique par l'intérêt du travail est plus faible pour les entreprises de moins de 500 salariés (entre - 8 et - 11 points) que pour les plus grandes. À l'inverse, dans la fonction publique, cette probabilité est plus élevée (+ 8 points), ce qui traduirait donc que par rapport au privé, les agents qui changent d'environnement professionnel après une démission le font davantage car ils souhaitent un poste plus intéressant que mieux rémunéré.

## Les mobilités liées à l'intérêt du poste et au salaire conduisent généralement à une hausse du temps de travail et du salaire

Parmi les démissionnaires, il existerait une dichotomie entre les salariés qui souhaitent travailler davantage pour être mieux rémunérés et ceux qui préfèrent des horaires de travail moins élevés sans vraisemblablement rechercher de gains salariaux.

En effet, parmi ceux qui déclarent avoir changé d'entreprise pour des motifs liés aux horaires de travail et à la pénibilité, un tiers diminue leur temps de travail et un sur cinq l'augmente<sup>2</sup>. Les variations de temps de travail de ces personnes sont semblables, ce qui peut s'expliquer par des motivations de changement proches en termes de condition de travail. En comparaison, les mobilités liées au salaire et à l'intérêt du travail conduisent moins souvent à une diminution du temps de travail (respectivement, 17 % et 24 %) et plus souvent à une augmentation (respectivement, 31 % et 26 %). L'amplitude des variations de temps de travail est importante (figure 8). Parmi les personnes qui ont démissionné du fait de la pénibilité de

### 8. Variation du temps de travail selon le motif de démission



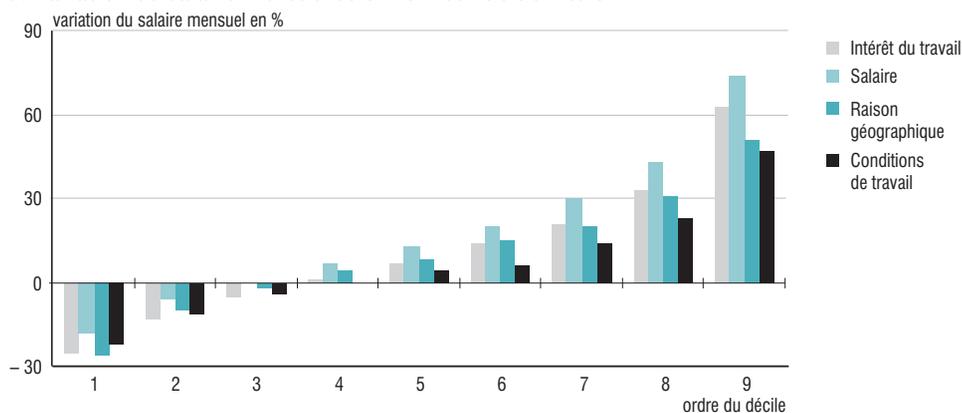
Champ : France métropolitaine, salariés d'âge actif toujours en emploi six mois plus tard, ayant un employeur principal, hors intérimaires et hors stagiaires.  
 Lecture : Le 1<sup>er</sup> décile de la variation du nombre d'heures de travail par semaine des démissionnaires pour raisons de pénibilité est de - 20 %. Ainsi, 10 % de ces démissionnaires connaissent une baisse de temps de travail d'au moins 20 %.  
 Source : Insee, enquêtes Emploi 2003 à 2009.

2. La causalité entre la raison de la démission et l'impact sur le temps de travail et le salaire n'est pas clairement établie. En effet, la question sur la motivation de la démission est posée une fois le nouvel emploi obtenu. Dès lors, la rémunération et l'horaire de travail du nouvel emploi peuvent avoir une influence sur la réponse de l'enquêté.

l'emploi (respectivement du fait du salaire), 10 % ont diminué leur temps de travail de 20 % (respectivement 10 %), et 10 % l'ont augmenté de 13 % (respectivement 29 %).

Les rémunérations des personnes qui ont changé d'entreprise pour raisons salariales augmentent plus fortement (figure 9). Si le bas de la distribution diffère peu, les écarts sont en revanche plus marqués en haut de la distribution : 30 % d'individus connaissent une hausse du salaire supérieure à 30 % si le motif est lié à la rémunération, à 21 % dans le cas de l'intérêt du travail, à 20 % pour des raisons géographiques et à 14 % pour les conditions de travail. ■

## 9. Variation du salaire mensuel selon le motif de démission



Champ : France métropolitaine, salariés d'âge actif en emploi à la première et la dernière interrogation ayant un employeur principal, hors intérimaires et hors stagiaires.

Lecture : le 7<sup>e</sup> décile de la variation du salaire mensuel des démissionnaires pour raison salariale est de 30 %. Ainsi, près d'un tiers de ces démissionnaires connaissent une augmentation salariale d'au moins 30 %.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2003 à 2009.

## Pour en savoir plus

Abowd J.M., Kramarz F., Margolis D., « High wage workers and high wage firms », *Econometrica*, n° 67(2), pp. 251-333, 1999.

Abowd J.M., Kramarz F., Roux S., « Wages, mobility and firm performance: advantages and insights from using matched worker-firm data », *The Economic Journal*, n° 116, pp. 245-285, 2006.

Aeberhardt R., Pouget J., « Comment expliquer les disparités salariales », *Insee Références Les salaires en France*, 2006.

Aeberhardt R., Marbot C., « Évolution de l'instabilité sur le marché du travail français au cours des trente dernières années », *Courrier des statistiques* n° 129, Insee, 2010.

Afsa-Essafi C., « Les modèles Logit polytomiques non ordonnés : théorie et applications » *Document de travail*, série Méthodologie statistique, n° 0301, Insee, 2003.

Amossé T., « Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle », *Insee Première* n° 921, 2003.

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

Frisch J., « La mobilité des différentes catégories professionnelles selon la formation et la taille de l'établissement d'arrivée, 1959-1964 », Paris, Commissariat général du plan et de la productivité, Centre national de la recherche scientifique, Centre d'étude sociologique, 1969.

Thélot C. « Mobilité professionnelle plus forte entre 1965 et 1970 qu'entre 1959 et 1964 », *Économie et statistique* n° 51, p. 3-32, Insee, 1973.

## Les effets des hausses du Smic sur les salaires mensuels dans les entreprises de 10 salariés ou plus de 2006 à 2009

Claire Goarant, Lara Muller\*

**Conséquence des négociations salariales de fin d'année, les plus fortes progressions salariales s'observent généralement au premier trimestre de l'année. Toutefois, jusqu'en 2009, les salaires proches du Smic augmentaient bien plus fortement au troisième trimestre de chaque année, juste après la revalorisation du Smic au 1<sup>er</sup> juillet.**

**Une fois neutralisées la conjoncture et les caractéristiques des établissements, le salaire mensuel de base des postes rémunérés entre 1 et 1,1 Smic augmente en moyenne de 0,38 point de plus que celui des postes rémunérés au-delà de 3 Smic quand le Smic augmente de 1 % d'un trimestre sur l'autre. La diffusion des hausses du Smic devient quasiment nulle au-delà de 2 fois le Smic.**

**Les hausses du Smic se répercutent d'autant plus fortement et d'autant plus haut dans l'échelle des salaires que les branches conventionnelles couvrent un grand nombre de postes rémunérés au voisinage du Smic et que les minima salariaux des grilles conventionnelles de branche sont proches du Smic.**

**La diffusion des hausses du Smic s'opère dans les deux trimestres suivant le relèvement. On constate par la suite une moindre progression des salaires mensuels du bas de la hiérarchie. À l'horizon d'un an, l'effet du Smic perdure sur les salaires initialement les plus proches du Smic à hauteur de 0,16 point.**

Considéré comme un instrument de réduction des inégalités salariales et de soutien aux bas revenus, le Smic occupe une place importante parmi les outils de politique publique. Son efficacité est cependant fréquemment débattue. Une vaste littérature économique traite de l'impact du salaire minimum sur l'emploi [Cahuc, Cette et Zylberberg, 2008]. D'autres travaux s'intéressent à l'impact du Smic sur les salaires. L'effet des hausses du salaire minimum sur le salaire moyen est généralement estimé à partir d'une équation de salaire en taux de croissance ou en niveau, dans laquelle le salaire est mis en relation avec le Smic et d'autres déterminants traditionnels tels que les prix et le chômage. Ainsi, sur la période 1970-2001, Passeron et Romans [2002] estiment qu'une hausse de 1 % du Smic se traduit par une hausse de 0,1 % du salaire mensuel moyen de base. Moins nombreuses, les approches microéconomiques mettent en évidence l'effet stimulant du salaire minimum sur les salaires du bas de la hiérarchie salariale. En particulier, Koubi et Lhommeau [2007] montrent qu'entre 2000 et 2005, l'effet à court terme de la hausse du Smic est fort sur les salaires les plus proches du Smic. Il décroît rapidement à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie des salaires et s'atténue considérablement au-delà de 1,5 Smic.

Cette étude se propose d'analyser l'impact des hausses du Smic sur la distribution salariale de 2006 à 2009, dans la continuité des travaux menés par Koubi et Lhommeau [2006, 2007] sur la période 2000-2005. Elle s'appuie sur les données de l'enquête Acemo trimestrielle de la Dares qui porte sur les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole (*encadré 1*). Le salaire mensuel brut de base (SMB) et l'horaire mensuel de base y sont suivis trimestre par trimestre pour douze niveaux de

\*Claire Goarant et Lara Muller, Dares.

postes représentatifs de la grille de classification salariale des entreprises. Ces données permettent d'analyser les évolutions de salaire de base à une périodicité fine et sur un échantillon de taille très importante.

*Encadré 1*

## Les données de l'enquête Acemo trimestrielle

### 1. L'enquête Acemo trimestrielle

L'enquête Acemo trimestrielle, réalisée par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), interroge chaque trimestre un échantillon d'environ 33 000 établissements appartenant aux entreprises de 10 salariés ou plus de France métropolitaine. Elle porte sur les salariés de l'ensemble des secteurs sauf l'agriculture, l'administration, les syndicats de copropriété, les associations de loi 1901 de l'action sociale, les activités des ménages et les activités extraterritoriales.

Les établissements de plus de 250 salariés font partie de façon permanente de l'échantillon, les autres y restent quatre années consécutives, soit seize trimestres de suite (avant 2006, l'exhaustivité portait sur les établissements de 100 salariés ou plus). Partant de leur propre grille de classification des salariés, les unités répondantes doivent sélectionner au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle (ouvrier, employé, profession intermédiaire et cadre) trois niveaux de qualification correspondant à des postes de travail les plus représentatifs de leurs salariés. L'établissement déclare pour chacun le salaire mensuel de base et l'horaire mensuel de base. Douze niveaux de postes sont ainsi suivis trimestre après trimestre.

### 2. Avantages et limites

La dimension longitudinale des données permet l'analyse des évolutions individuelles de salaire, à une périodicité très fine sur un échantillon de taille importante.

Le salaire brut de base recueilli dans l'enquête ne correspond pas exactement à l'« assiette de vérification » du Smic (qui inclut notamment certaines primes) ; il en constitue néanmoins une approximation relativement satisfaisante au regard d'autres sources de données (Déclarations annuelles de données sociales, enquête de l'Insee sur le Coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires, enquête Emploi).

Les données concernent des postes de travail. Lorsque le salarié qui occupe le poste change de

coefficient dans la grille salariale ou bien quitte l'établissement, l'unité répondante est invitée à choisir un autre salarié de même coefficient, ce qui permet un suivi sur très longue période. En revanche, les effets indirects des hausses du Smic sur les salaires *via* des impacts sur la destruction ou la création d'emploi ne peuvent être pris en compte ici.

Notons que les établissements de moins de 10 salariés ne font pas partie du champ de l'enquête et échappent donc à nos analyses bien qu'ils concentrent un grand nombre de salariés concernés par les revalorisations du Smic : 26,5 % contre 10,2 % dans l'ensemble de l'économie au 1<sup>er</sup> juillet 2009 [Jauneau, 2009].

### 3. Champ de l'étude et filtrages

Les données utilisées couvrent la période allant du troisième trimestre 1999 au deuxième trimestre 2009.

Pour la réalisation de cette étude, les entreprises des secteurs de l'éducation, de la santé, de l'action sociale ont été écartées.

Les quelques cas de salaires horaires inférieurs à 0,8 Smic sont considérés comme incohérents et éliminés des analyses (0,3 %). Toutefois, en raison du décalage entre l'assiette de vérification du Smic et le salaire mensuel brut observé, les salaires horaires légèrement inférieurs au Smic sont conservés ; dans les analyses ils sont inclus dans la tranche 1 à 1,1 Smic.

L'étude menée portant sur les évolutions trimestrielles des salaires, seuls les postes présents deux trimestres consécutifs dans un même établissement ont été pris en compte, ce qui a conduit à écarter 18 % des observations.

De fortes évolutions de salaire mensuel observées sur ces données correspondent généralement à un changement de salarié référent du poste : si par exemple le nouveau salarié est moins qualifié, le salaire mensuel peut diminuer fortement. Ces cas doivent être filtrés ; ils concernent en moyenne 9 % des observations présentes deux trimestres consécutifs.

Au total sur 5 636 244 observations disponibles, 4 229 905 ont été conservées dont 1 463 719 pour la période 2006-2009.

Des filtrages supplémentaires ont été réalisés pour les analyses portant sur les évolutions annuelles.

Par la suite, pour des raisons de lisibilité, le terme Smic désignera aussi bien le salaire horaire minimum que la moyenne du Smic et des garanties mensuelles de rémunérations (GMR) pour les trimestres où plusieurs minima salariaux sont en vigueur (*encadré 2*). De même, quand plusieurs salaires minima coexistent, le terme augmentation du Smic désignera la moyenne des augmentations du Smic et des GMR, pondérées par les effectifs des établissements auxquels s'appliquent ces minima.

Encadré 2

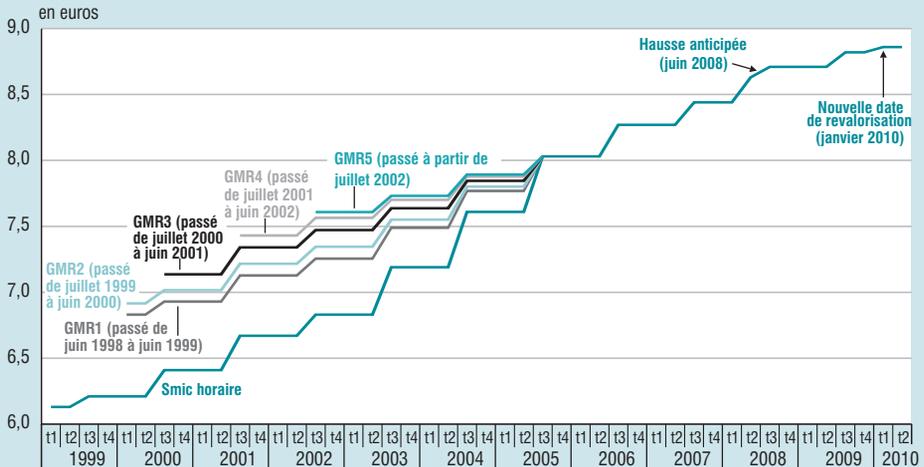
### Le salaire minimum et les garanties mensuelles de rémunération

Le Salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) est le salaire horaire minimum légal en France métropolitaine, ainsi que dans les départements d'outre-mer (Dom) et dans la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon, instauré par la loi du 2 janvier 1970. Jusqu'en 2009 son montant était réévalué au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année par décret en Conseil des Ministres (la loi du 3 décembre 2008 a modifié le calendrier de revalorisation annuelle dont la date a été avancée au 1<sup>er</sup> janvier à partir de 2010). Indexé sur l'évolution des prix à la consommation à laquelle s'ajoute la moitié de la croissance du pouvoir d'achat du salaire horaire de base ouvrier (SHBO), il peut également être réévalué en cours d'année si l'augmentation des prix à la consommation dépasse 2 % depuis la revalorisation précédente. Sur la période étudiée, la forte hausse des prix

a entraîné une hausse anticipée du Smic au deuxième trimestre 2008. Le gouvernement peut par ailleurs décider d'ajouter « un coup de pouce » à ces augmentations.

Lors du passage de la durée hebdomadaire légale du travail de 39 heures à 35 heures en janvier 2000, la loi Aubry 2 a instauré un système de garanties mensuelles de rémunération (GMR) destinées à préserver le revenu mensuel des salariés rémunérés sur la base du Smic horaire et dont la durée de travail diminuait par obligation de la loi. Cinq générations de GMR ont été introduites entre 2000 et 2004 et définies en multipliant par 39 heures le Smic horaire en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet de l'année suivant le passage de l'établissement aux 35 heures. En vertu de la loi Fillon du 17 janvier 2003 visant à harmoniser la situation des entreprises et des salariés, le Smic et les GMR ont convergé au 1<sup>er</sup> juillet 2005 grâce à des hausses spécifiques à chaque salaire minimum.

### Niveau du Smic horaire et des GMR ramenées à un taux horaire selon la date de passage aux 35 heures

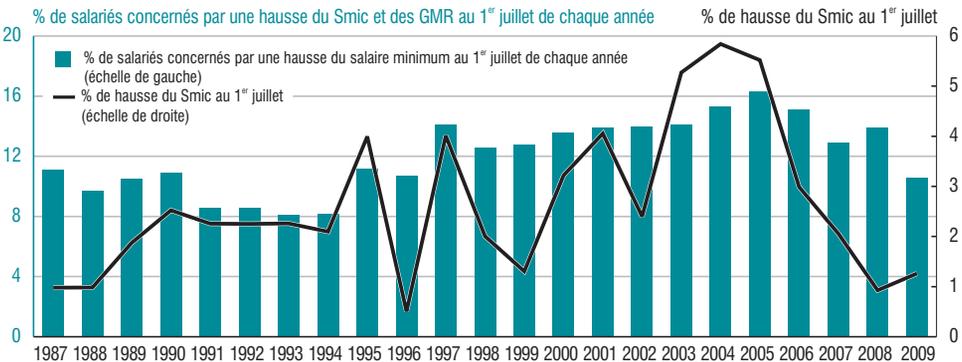


Source : ministère du Travail, de l'emploi et de la santé.

## Un effet de diffusion des hausses du Smic sur les grilles salariales

Conformément à la loi, lors d'un relèvement du Smic, tous les salaires compris entre l'ancienne et la nouvelle valeur du Smic augmentent immédiatement pour se retrouver à un niveau au moins égal à la nouvelle valeur : il s'agit de l'effet direct ou effet comptable. La proportion de salariés concernés par ces revalorisations est d'autant plus importante que la distribution des salaires est resserrée autour du Smic et que la hausse du Smic est forte (figure 1). Entre 2006 et 2009, la progression du Smic a été plus modérée que pendant la période de convergence des GMR (de juillet 1998 à juillet 2005) : le Smic horaire a augmenté de 2,4 % en moyenne par an, contre 4,4 % entre 2000 et 2005 (figure 2). Parallèlement, les salaires mensuels de base ont augmenté de manière moins différenciée selon les catégories socioprofessionnelles entre 2006 et 2009 qu'entre 2000 et 2005, période au cours de laquelle la progression des salaires a été plus marquée pour les ouvriers et les employés.

### 1. Taux de relèvement du Smic ou de la GMR au 1<sup>er</sup> juillet et proportion de salariés concernés



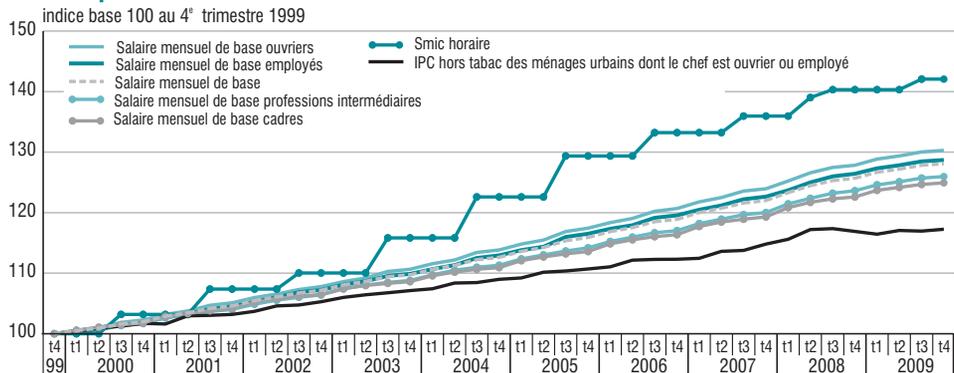
Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés sauf apprentis, stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales.

Lecture : le 1<sup>er</sup> juillet 1987, le Smic a été revalorisé de 0,98 % ; cette hausse a concerné 11,1 % des salariés.

Note : l'évolution de la proportion de salariés concernés doit être analysée avec précaution du fait des modifications successives apportées au dispositif de mesure (notamment sur la période 2003-2005). Les hausses du Smic reportées sur la figure correspondent uniquement aux hausses décrétées au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année (les hausses anticipées ne sont pas prises en compte).

Source : Dares, enquêtes Acemo sur le Smic et auprès des très petites entreprises (TPE).

### 2. Évolution du salaire mensuel de base par catégorie socioprofessionnelle, du Smic horaire et des prix à la consommation hors tabac entre 2000 et 2009



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus, sauf stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales.

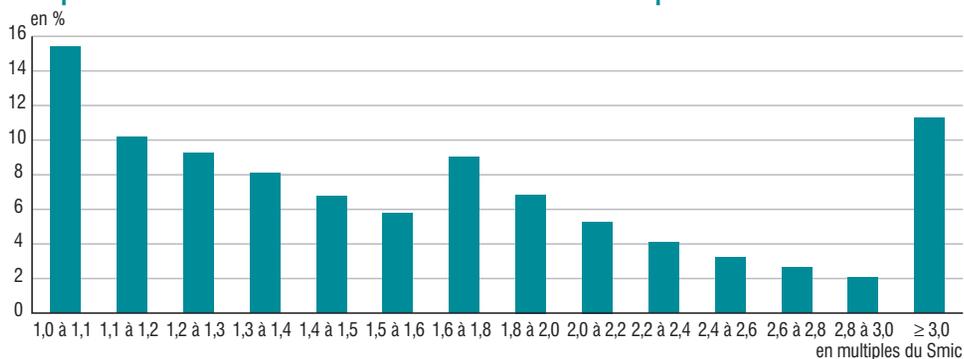
Sources : Dares, enquêtes Acemo trimestrielles pour les salaires et Insee pour les prix.

En pratique, à la suite d'une revalorisation du Smic, les salaires supérieurs au Smic augmentent également. Cet effet indirect est qualifié d'effet d'entraînement ou de diffusion. Il traduit la nécessité pour les entreprises de maintenir une certaine hiérarchie entre les différents niveaux de la grille salariale et de ménager une progression salariale suffisamment incitative auprès de leurs salariés [La négociation collective en 2008, 2009].

## Les hausses du salaire minimum stimulent les salaires de base proches du Smic

Afin de caractériser leur position dans la hiérarchie salariale, les postes ont été classés en fonction de leur salaire horaire brut de base exprimé en multiples du Smic horaire (figure 3). L'examen des évolutions trimestrielles du salaire mensuel brut de base montre que tous les niveaux de salaires sont revalorisés au premier trimestre de chaque année (figure 4a et 4b).

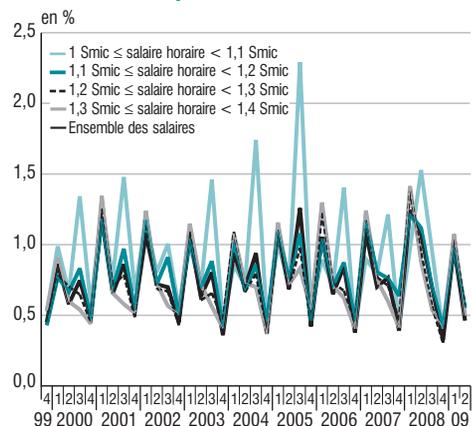
### 3. Répartition des salariés dans les tranches salariales en multiples du Smic



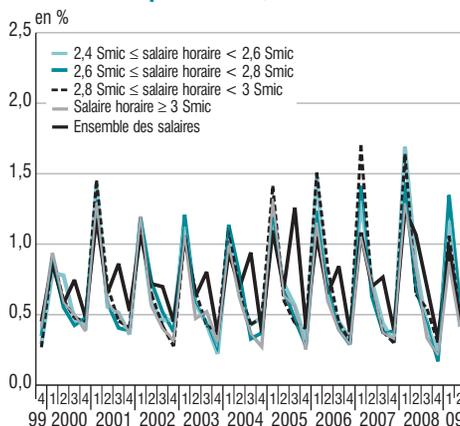
Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus, sauf stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales, sauf entreprises du secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale.

Source : Dares, enquêtes Acemo trimestrielles, calculs des auteurs.

#### 4a. Évolution trimestrielle des salaires mensuels de base compris entre 1 et 1,4 Smic



#### 4b. Évolution trimestrielle des salaires mensuels de base supérieurs à 2,4 fois le Smic

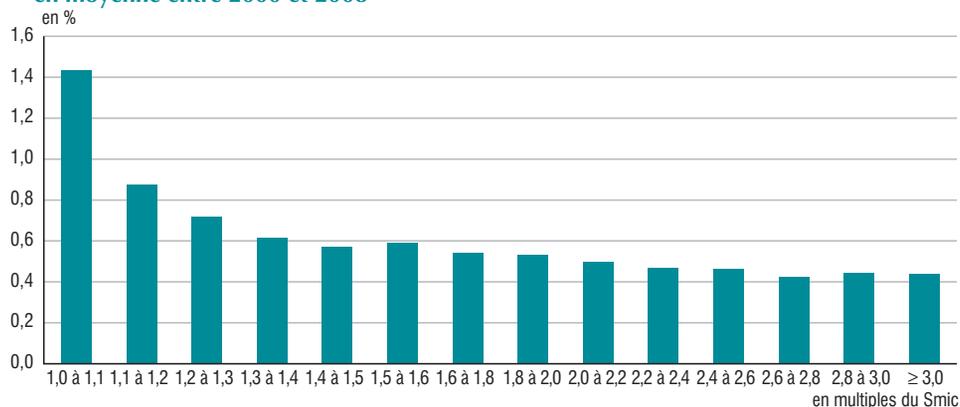


Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus, sauf stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales, sauf entreprises du secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale.

Source : Dares, enquêtes Acemo trimestrielles, calculs des auteurs.

Cela correspond à la période d'application des accords issus des négociations de fin d'année [Avouyi-Dovi, Fougère et Gautier, 2009]. Il apparaît toutefois des saisonnalités différentes dans le bas et dans le haut de l'échelle salariale. Les salaires proches du Smic connaissent en effet un autre pic périodique, bien plus fort, au troisième trimestre de chaque année (*figure 4a et 4b*). En moyenne entre 2000 et 2008, les salaires compris entre 1 et 1,1 Smic ont progressé de 1,4 % entre les deuxième et troisième trimestres, tandis que ceux compris entre 1,1 et 1,2 Smic ont augmenté de 0,9 % et ceux compris entre 1,2 et 1,3 Smic de 0,7 %. Au-delà de 1,4 Smic, l'évolution des salaires entre les deuxième et troisième trimestres est de 0,5 % en moyenne (*figure 5*). Ces différentiels d'évolution sont en partie imputables à la revalorisation du Smic qui avait lieu, jusqu'en 2009, le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année (date avancée au 1<sup>er</sup> janvier en 2010).

### 5. Évolution du salaire mensuel de base entre les deuxième et troisième trimestres, en moyenne entre 2000 et 2008



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus, sauf stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales, sauf entreprises du secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale.

Source : Dares, enquêtes Acemo trimestrielles, calculs des auteurs.

### À l'horizon d'un trimestre, l'effet propre d'une hausse du Smic est fort pour les salaires proches du Smic

Le recours à la modélisation économétrique permet de quantifier plus précisément les effets de diffusion des relèvements du Smic sur la grille des salaires en neutralisant les autres principaux facteurs explicatifs de l'évolution des salaires : conjoncture économique, évolution propre à chaque tranche de salaire, caractéristiques propres aux établissements (taille, convention collective) et au poste (catégorie socioprofessionnelle) (*encadré 3*).

L'effet propre des hausses du Smic est nettement plus marqué pour les rémunérations les plus proches du salaire minimum. Quand le Smic augmente de 1 % d'un trimestre sur l'autre, le salaire mensuel de base des postes rémunérés entre 1 et 1,1 Smic augmente en moyenne de 0,38 point de plus que celui des postes correspondant à la situation de référence, à savoir les salaires horaires supérieurs à 3 fois le Smic (*figure 6*). Ce résultat traduit principalement l'effet comptable immédiat du relèvement du salaire minimum. Cet effet propre du Smic décroît rapidement quand on s'élève dans la hiérarchie des salaires de base : il est ainsi trois fois moins fort pour les postes dont la rémunération horaire de base est comprise entre 1,1 et 1,2 Smic, puis quasiment nul au-delà de 2 fois le Smic.

### Le modèle général

Cette modélisation vise à quantifier l'effet des hausses du salaire minimum sur l'évolution des salaires selon le niveau auquel ils se situent dans la hiérarchie salariale. L'unité d'observation est un niveau de poste dans un établissement pour un trimestre donné.

Le modèle général s'écrit sous la forme :

$$\begin{aligned} \Delta \log w_{(p,e,t)} = & \alpha + \phi \times (TR_{(p,t-1)} \times \Delta \log Smic_{(t)}) + \gamma \times TR_{(p,t-1)} \\ & + \lambda \times (date = t) + \delta \times RTT_{(e,t)} \\ & + \beta \times etab_{(e,t)} + \mu \times catpost_{(p)} + u_{(p,e,t)} \end{aligned} \quad (1)$$

Les indices  $p$ ,  $e$  et  $t$  se rapportent respectivement au poste, à l'établissement et au trimestre courant.

La variable expliquée,  $\Delta \log w_{(p,e,t)}$ , est l'évolution du logarithme du salaire mensuel brut de base d'un poste entre deux trimestres  $t-1$  et  $t$ . La principale variable explicative,  $\Delta \log Smic_{(t)}$ , est l'évolution moyenne du logarithme du salaire minimum entre  $t-1$  et  $t$ . À partir de 2006, cette variable correspond à l'évolution du Smic décrétée généralement au 1<sup>er</sup> juillet. Avant 2006, en raison de la coexistence de différents minima salariaux,  $\Delta \log Smic_{(t)}$  est la moyenne de l'évolution du Smic et des GMR, pondérée par les effectifs des entreprises dans lesquelles s'appliquent ces minima (*encadré 2*). Par construction, cette variable est non nulle uniquement aux trimestres où le salaire minimum a été revalorisé, c'est-à-dire au troisième trimestre de chaque année ainsi qu'au deuxième trimestre 2008.

Afin de quantifier les effets d'une hausse du Smic à différents niveaux de la hiérarchie salariale,  $\Delta \log Smic_{(t)}$  est croisée avec des variables indicatrices de la position du poste dans la hiérarchie salariale. Cette dernière est exprimée en multiples du salaire minimum moyen (1 à 1,1 Smic, 1,1 à 1,2 Smic, etc.). Comme l'obligation d'augmenter les salaires lors d'un relèvement du Smic dépend du niveau de salaire à la veille de cette revalorisation, c'est la position au trimestre  $t-1$  qui est considérée ( $TR_{(p,t-1)}$ ). Le paramètre associé à  $\Delta \log Smic_{(t)}$  s'interprète comme l'effet propre d'une hausse du salaire minimum à un niveau de l'échelle salariale entre deux trimestres relativement aux salaires les plus élevés. Ces indicatrices de positionnement hiérarchique dans la distribution des salaires sont également introduites dans le modèle sans interaction avec  $\Delta \log Smic_{(t)}$  afin de contrôler l'évolution propre à chaque niveau de salaire.

Des indicatrices relatives à chaque trimestre captent les évolutions qui affectent uniformément tous les niveaux de salaire et s'interprètent notamment comme des effets de la conjoncture économique (inflation, chômage, etc.). Afin de prendre en compte les potentiels effets de la modération salariale qui a accompagné le passage aux 35 heures entre 2000 et 2005, des variables situant l'établissement par rapport à sa date de réduction du temps de travail ( $RTT_{(e,t)}$ ) sont introduites dans le modèle (*encadré 5*). Enfin, les caractéristiques propres aux établissements et aux postes sont prises en compte par le biais d'indicatrices de taille d'établissement et de convention collective ( $etab_{(e,t)}$ ), et d'indicatrices de la catégorie socioprofessionnelle du poste ( $catpost_{(p)}$ ).

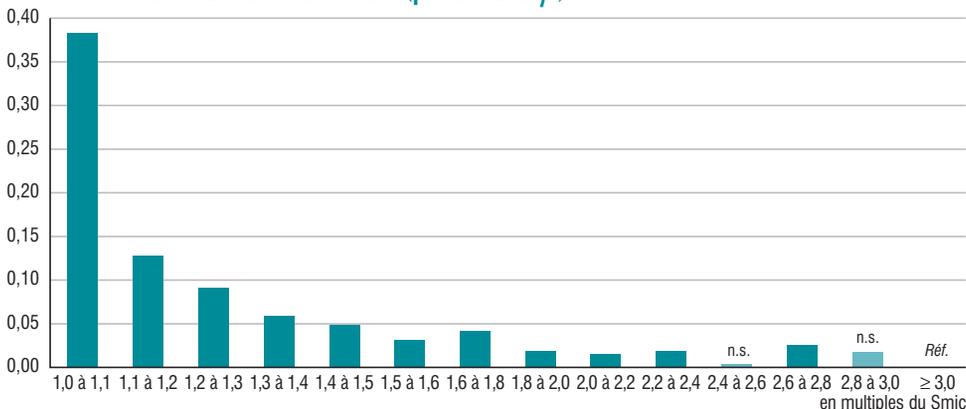
Pour l'analyse des effets des hausses du Smic à l'horizon d'un an, les termes en  $t-1$  ont été remplacés par des termes en  $t-4$ . Le modèle a été estimé sur les données correspondant aux deuxièmes trimestres uniquement afin de comparer les salaires mensuels à la veille d'une hausse à leur valeur quatre trimestres plus tard.

#### Remarques

Une deuxième spécification a été estimée en remplaçant les tranches exprimées en multiples du salaire minimum par des déciles de salaire horaire (en  $t-1$ ). Cette spécification conduit à des résultats similaires, la diffusion étant particulièrement marquée dans le premier décile qui est entièrement inclus dans la tranche des salaires compris entre 1 et 1,1 Smic.

Le modèle a également été estimé avec des effets fixes d'établissement. Cette modélisation conduit aux mêmes conclusions sur les effets de diffusion.

## 6. Évolution trimestrielle du salaire mensuel : estimation de l'effet de la hausse du Smic croisée avec les tranches de salaire (paramètres $\phi$ )



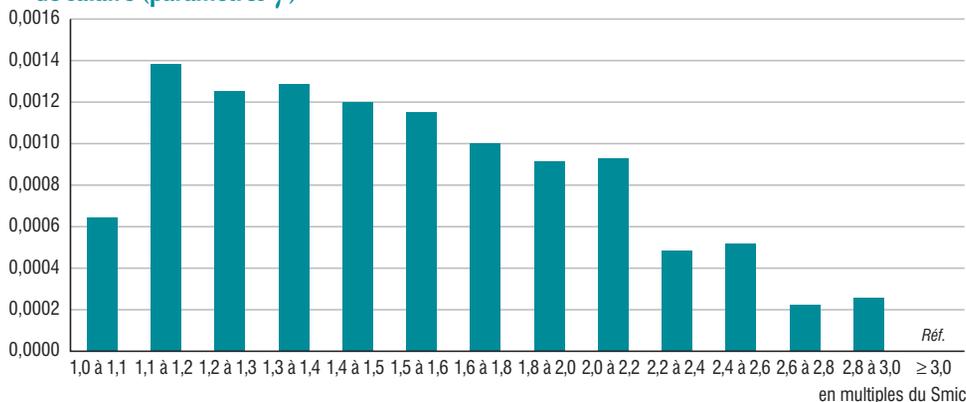
Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus, sauf stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales, sauf entreprises du secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale.

Lecture : pour les postes rémunérés entre 1 et 1,1 Smic, le salaire mensuel de base augmente de 0,38 point de plus que les postes rémunérés au-delà de 3 fois le Smic, une fois neutralisés l'évolution propre à chaque tranche de salaire, les effets liés à la conjoncture, les effets liés à la réduction du temps de travail et ceux liés aux caractéristiques des établissements et des postes (encadré 3).

Source : Dares, enquêtes Acemo trimestrielles 2006 à 2009, calculs des auteurs.

Une fois neutralisées les progressions salariales imputables aux hausses du Smic, les évolutions de salaire sont plus dynamiques dans le bas que dans le haut de la hiérarchie salariale, à l'exception de la tranche 1 à 1,1 Smic : au cours des trimestres sans hausse du Smic, les salaires compris entre 1,1 et 1,2 Smic augmenteraient en moyenne de 0,0014 point de plus que les salaires des postes supérieurs à 3 fois le Smic horaire. Cet effet est toutefois de bien moindre ampleur que l'effet propre d'une hausse du Smic (0,13 point pour les salaires entre 1,1 et 1,2 Smic) et décroît à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie salariale

## 7. Évolution trimestrielle du salaire mensuel : estimation de l'effet propre des tranches de salaire (paramètres $\gamma$ )



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus, sauf stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales, sauf entreprises du secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale.

Lecture : pour les postes rémunérés entre 1 et 1,1 Smic, le salaire mensuel de base augmente de 0,0007 point de plus que les postes rémunérés au-delà de 3 fois le Smic, une fois neutralisés l'effet propre d'une hausse du Smic, les effets liés à la conjoncture, les effets liés à la réduction du temps de travail et ceux liés aux caractéristiques des établissements et des postes (encadré 3).

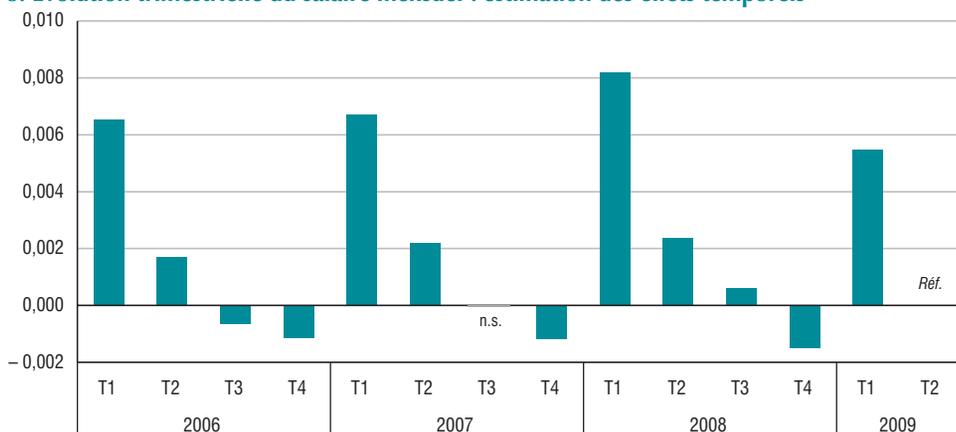
Source : Dares, enquêtes Acemo trimestrielles 2006 à 2009, calculs des auteurs.

(figure 7). En revanche, pour les plus basses rémunérations (entre 1 et 1,1 Smic), les évolutions salariales corrigées de l'impact fort des hausses de Smic apparaissent plutôt moins dynamiques. Au cours des trimestres sans hausse du Smic, les salaires entre 1 et 1,1 Smic augmenteraient en moyenne de 0,0007 point de plus, entre deux trimestres, que les salaires des postes les mieux rémunérés, soit deux fois moins que pour les postes entre 1,1 et 1,2 Smic.

Par ailleurs, le caractère saisonnier des évolutions de salaire est confirmé. Sous les hypothèses du modèle présenté, les évolutions les plus fortes ont lieu au premier trimestre de chaque année, conséquences des négociations salariales de fin d'année (figure 8).

Les estimations réalisées sur la période 1999-2005 conduisent à des résultats proches. L'effet de court terme des relèvements du Smic est de même ampleur sur les postes dont la rémunération horaire de base est comprise entre 1 et 1,1 Smic. Sur cette période, l'évolution moyenne des salaires indépendamment des hausses du Smic est en revanche moins différenciée dans l'éventail des salaires.

### 8. Évolution trimestrielle du salaire mensuel : estimation des effets temporels



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus, sauf stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales, sauf entreprises du secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale.

Lecture : au 1<sup>er</sup> trimestre 2006, le salaire mensuel de base a augmenté de 0,007 point de plus qu'au 2<sup>e</sup> trimestre 2009, une fois neutralisés l'effet propre d'une hausse du Smic, l'évolution propre à chaque tranche de salaire, les effets liés à la réduction du temps de travail et ceux liés aux caractéristiques des établissements et des postes (encadré 3).

Source : Dares, enquêtes Acemo trimestrielles 2006 à 2009, calculs des auteurs.

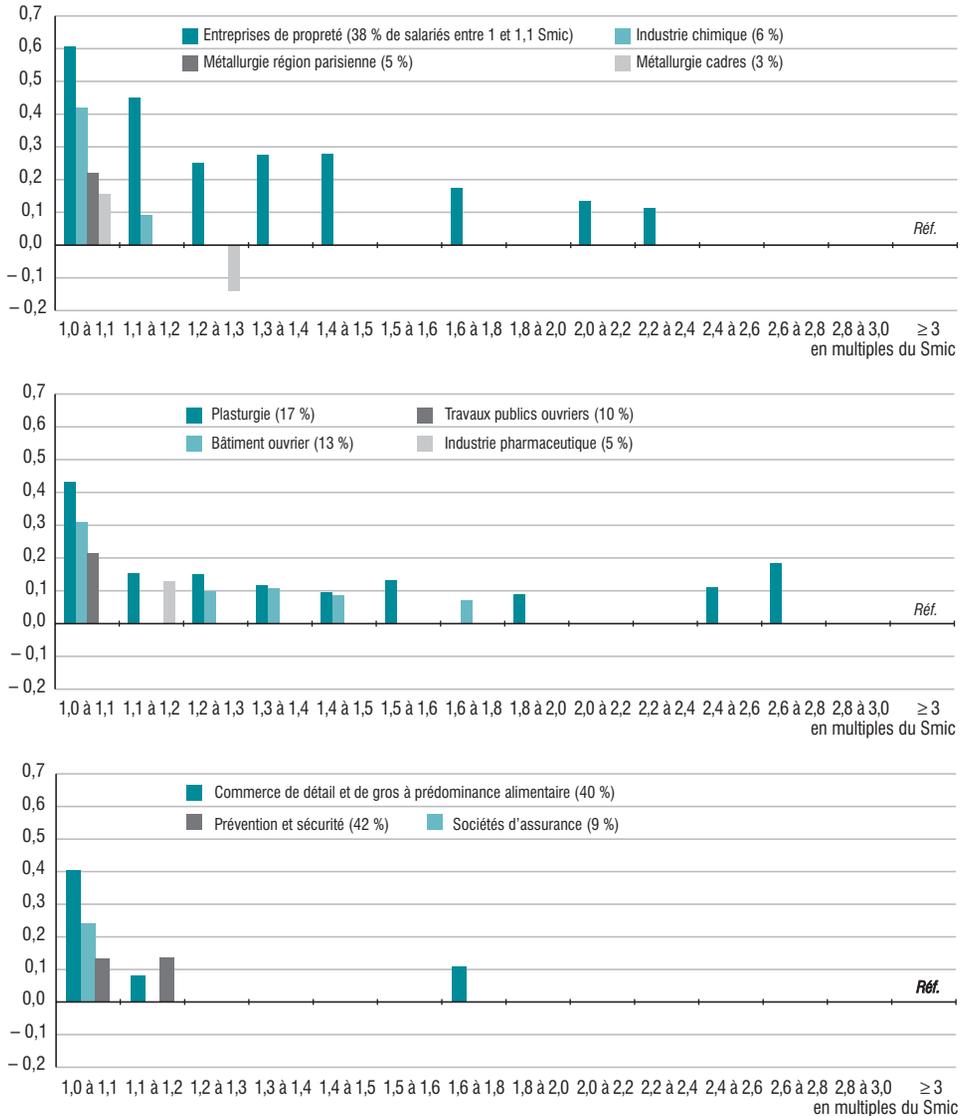
### La diffusion immédiate est généralement plus forte dans les branches conventionnelles qui couvrent beaucoup de postes voisins du Smic, sans que ce soit systématique

Les évolutions de salaire font l'objet de négociations annuelles au sein des branches conventionnelles ou au niveau des entreprises. Il est de ce fait intéressant d'analyser les effets de diffusion des revalorisations du Smic au sein des conventions collectives les mieux représentées dans l'enquête Acemo trimestrielle. Pour ce faire, nous avons analysé les évolutions de salaire au sein des treize conventions collectives qui couvrent plus de 100 000 salariés dont au moins 90 % sont représentés dans l'enquête Acemo trimestrielle [Combault et Jauneau, 2010].

Les hausses du Smic se répercutent d'autant plus fortement et d'autant plus haut dans l'échelle des salaires que les branches conventionnelles couvrent un grand nombre de

postes rémunérés au voisinage du Smic et que les minima salariaux des grilles sont fixés au niveau du Smic. Il en est ainsi, par exemple, dans la branche des « Entreprises de propreté » où 38 % de salariés ont un salaire de base entre 1 et 1,1 Smic (figure 9). Selon les estimations,

### 9. Évolution trimestrielle du salaire mensuel : estimation de l'effet de la hausse du Smic croisée avec les tranches de salaire (paramètres $\phi$ ), par convention collective



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus, sauf stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales, sauf entreprises du secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale.

Lecture : pour les postes rémunérés entre 1 et 1,1 Smic couverts par la convention « Entreprises de propreté », le salaire mensuel de base augmente de 0,61 point de plus que les postes rémunérés au-delà de 3 fois le Smic, une fois neutralisés l'évolution propre à chaque tranche de salaire, les effets liés à la conjoncture, les effets liés à la réduction du temps de travail et ceux liés aux caractéristiques des établissements et des postes (encadré 3).

Note : le modèle a été estimé séparément pour les treize conventions collectives sélectionnées. Seuls les coefficients significatifs à 5 % sont représentés sur la figure. Par conséquent, les conventions collectives « Banques » (2 % de salariés entre 1 et 1,1 Smic) et « Travaux publics cadres » (2 %) n'apparaissent pas, aucun coefficient n'étant significatif. Dans l'ensemble, 15 % des salariés sont rémunérés entre 1 et 1,1 Smic.

Source : Dares, enquêtes Acemo trimestrielles 2006 à 2009, calculs des auteurs.

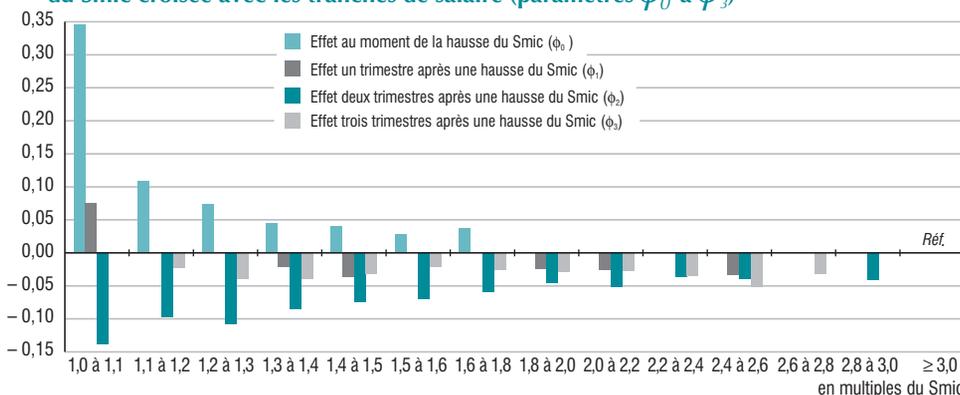
sur la période 2006-2009, quand le Smic augmente de 1 % d'un trimestre sur l'autre, le salaire mensuel de base de ces postes augmente en moyenne de 0,61 point de plus que celui des salaires des postes supérieurs à 3 fois le Smic horaire. De plus, la diffusion des hausses de Smic s'observe jusqu'aux postes rémunérés entre 2 et 2,4 fois le Smic. Dans la branche « Prévention et sécurité » et dans la branche du « Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire » qui comptent chacune environ 40 % de salariés entre 1 et 1,1 Smic, la diffusion immédiate est de moindre ampleur et limitée aux postes entre 1 et 1,2 Smic. Pour cette dernière branche, cette faible diffusion est sans doute à mettre en relation avec les efforts fournis pour placer les premiers niveaux de la grille au-dessus du Smic dans le cadre de l'opération de revalorisation des minima de branches impulsée par les pouvoirs publics depuis 2005 [La négociation collective en 2008, 2009]. Dans la branche « Métallurgie cadres » qui couvre très peu de postes voisins du Smic<sup>1</sup> (3 %), la diffusion est faible et limitée aux salaires entre 1 et 1,1 Smic. Dans les branches « Banques » et « Travaux publics cadres » (2 % de salariés entre 1 et 1,1 Smic), les hausses du Smic n'auraient aucun effet direct sur les salaires mensuels.

## La diffusion des hausses du Smic se fait dans les deux trimestres suivant un relèvement

La diffusion des augmentations du Smic dans la distribution des salaires peut se dérouler sur plusieurs trimestres. Afin de mesurer ces effets retardés, les revalorisations du salaire minimum antérieures d'un, deux ou trois trimestres avant le trimestre en cours ont été introduites dans la modélisation (encadré 4).

Avec ce modèle enrichi, l'effet immédiat sur le salaire mensuel d'une hausse du salaire minimum (paramètre  $\phi_0$ ) reste toujours plus marqué pour les postes les plus proches du Smic et s'atténue au-delà de 1,8 Smic (figure 10). Le relèvement du Smic n'a un effet positif

### 10. Évolution trimestrielle du salaire mensuel : estimation des effets retardés de la hausse du Smic croisée avec les tranches de salaire (paramètres $\phi_0$ à $\phi_3$ )



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus, sauf stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales, sauf entreprises du secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale.

Lecture : pour les postes rémunérés entre 1 et 1,1 Smic au moment de la hausse du Smic, le salaire mensuel de base augmente de 0,35 point de plus que les postes rémunérés au-delà de 3 fois le Smic, une fois neutralisés les évolutions propres aux autres trimestres et aux tranches de salaire, les effets liés à la réduction du temps de travail et ceux liés aux caractéristiques des établissements et des postes (encadré 3).

Note : seuls les coefficients significatifs à 5 % sont représentés sur la figure.

Source : Dares, enquêtes Acemo trimestrielles 2006 à 2009, calculs des auteurs.

1. La variable de convention collective correspond à la convention principale de l'établissement, c'est-à-dire celle qui couvre le plus grand nombre de salariés de l'établissement. Ce n'est pas forcément la convention collective qui couvre le poste considéré. Cela explique que l'on trouve des salariés proches du Smic dans des établissements dont la convention principale est une convention de cadres.

### Le modèle avec termes retardés

Pour prendre en compte les effets retardés des hausses du Smic sur la trajectoire des postes au cours des trimestres suivant une revalorisation, des termes supplémentaires ont été introduits dans le modèle : les termes croisant l'augmentation du Smic entre le trimestre précédent et le trimestre courant avec les tranches de salaire minimum du trimestre précédent ont été déclinés en  $t-1$ ,  $t-2$  et  $t-3$ .

Le modèle avec les effets retardés s'écrit de la façon suivante :

$$\begin{aligned}
 \Delta \log w_{(p,e,t)} = & \alpha + \phi_0 \times (TR_{(p,t-1)} \times \Delta \log Smic_t) + \gamma_0 \times TR_{(p,t-1)} \\
 & + \phi_1 \times (TR_{(p,t-2)} \times \Delta \log Smic_{t-1}) + \gamma_1 \times TR_{(p,t-2)} \\
 & + \phi_2 \times (TR_{(p,t-3)} \times \Delta \log Smic_{t-2}) + \gamma_2 \times TR_{(p,t-3)} \\
 & + \phi_3 \times (TR_{(p,t-4)} \times \Delta \log Smic_{t-3}) + \gamma_3 \times TR_{(p,t-4)} \\
 & + \lambda \times (date = t) + \delta \times RTT_{(e,t)} \\
 & + \beta \times etab_{(e,t)} + \mu \times catpost_{(p)} + u_{(p,e,t)}
 \end{aligned} \tag{2}$$

L'introduction des tranches de salaire aux trimestres passés, sans interaction avec les évolutions du Smic, permet de séparer les effets propres des hausses passées du Smic sur l'évolution de salaire en  $t$  des effets potentiels des hausses passées du Smic sur les trajectoires de salaire aux dates intermédiaires. Comme dans le modèle général,  $\phi_0$  s'interprète donc comme l'effet propre immédiat d'une hausse du salaire minimum moyen au trimestre où elle se produit. Les termes retardés en  $t-1$ ,  $t-2$  et  $t-3$  des hausses de Smic s'interprètent comme l'effet entre  $t-1$  et  $t$  d'une hausse de salaire minimum ayant eu lieu respectivement un, deux ou trois trimestres plus tôt. En raison du calendrier de revalorisation du Smic, le terme relatif à la hausse du Smic en  $t$  ( $\phi_0$ ) correspond à l'effet entre les deuxième et troisième trimestres de chaque année. Les paramètres  $\phi_1$ ,  $\phi_2$  et  $\phi_3$  peuvent pour leur part s'interpréter comme les effets respectivement entre les troisième et quatrième trimestres, entre les quatrième et premier trimestres, et entre les premier et deuxième trimestres.

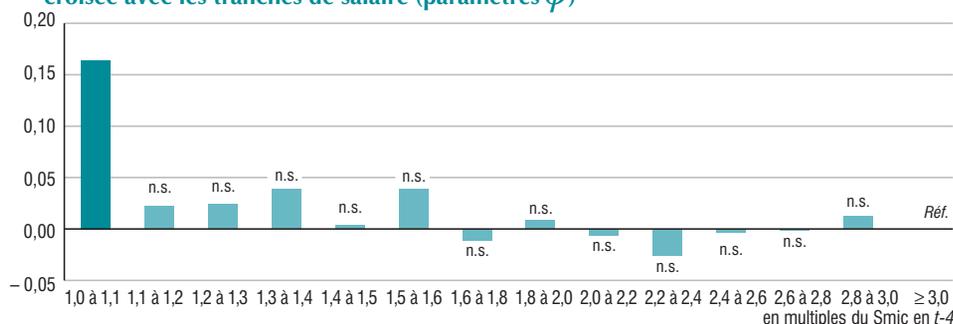
un trimestre après la hausse (paramètre  $\phi_1$ ) que pour les salaires entre 1 et 1,1 Smic au moment de la revalorisation. En revanche, aucun effet n'est décelé à deux trimestres pour ceux situés entre 1,1 et 1,3 Smic, alors qu'un effet négatif est observé entre 1,3 et 2,8 Smic. Au total, ces résultats montrent que la compression du bas de la hiérarchie salariale observée immédiatement après la revalorisation du Smic tend à s'amplifier au cours du trimestre suivant. La revalorisation du Smic continue à se diffuser sur les postes les plus bas dans la hiérarchie des salaires alors que la progression des salaires mensuels intermédiaires ralentit.

Au cours des troisième et quatrième trimestres suivant le relèvement du Smic, les effets différés de la hausse du Smic (paramètres  $\phi_2$  et  $\phi_3$ ) sont négatifs et l'effet au cours du troisième trimestre est d'autant plus négatif que l'on descend dans la hiérarchie salariale. Ces résultats signifient que les salaires qui étaient proches du Smic lors de son relèvement, augmentent moins que les salaires les plus élevés trois et quatre trimestres plus tard. L'effet d'entraînement du relèvement du Smic à l'œuvre au cours des deux trimestres qui suivent la revalorisation serait donc partiellement compensé par la suite par une moindre progression des salaires mensuels du bas de la hiérarchie. Les négociations salariales qui ont lieu en fin d'année tendraient ainsi à bénéficier davantage aux postes qui ont été les moins touchés par les revalorisations du Smic, rattrapant en partie les hausses qui ont concerné en cours d'année les salaires voisins du Smic. Les estimations sur la période précédente conduisent aux mêmes conclusions, hormis l'effet de rattrapage absent entre 1999 et 2005.

## À l'horizon d'un an, l'effet d'entraînement du Smic perdure sur les salaires initialement les plus proches du Smic

Afin d'évaluer l'effet de la hausse du Smic au bout d'un an, le salaire mensuel d'un poste à la veille d'une hausse du Smic a été comparé à sa valeur quatre trimestres plus tard (encadré 3). À l'horizon d'un an, il apparaît qu'une hausse de 1 % du Smic a un effet propre de 0,16 point pour les salaires les plus proches du Smic, mais n'a plus d'impact significatif au-delà de 1,1 Smic (figure 11). Ainsi, au bout d'un an, la résultante de la diffusion trimestrielle mise en évidence plus haut est positive uniquement pour les salaires mensuels des postes les plus proches du Smic. Indépendamment des relèvements du Smic, l'évolution des salaires mensuels de base a été d'autant plus forte que les salaires sont bas (figure 12). Les conclusions sont similaires sur la période 1999-2005, l'effet propre total des hausses du Smic au bout d'un an étant même légèrement plus marqué pour les postes entre 1 et 1,1 Smic. ■

### 11. Évolution annuelle du salaire mensuel : estimation de l'effet de la hausse du Smic croisée avec les tranches de salaire (paramètres $\phi$ )

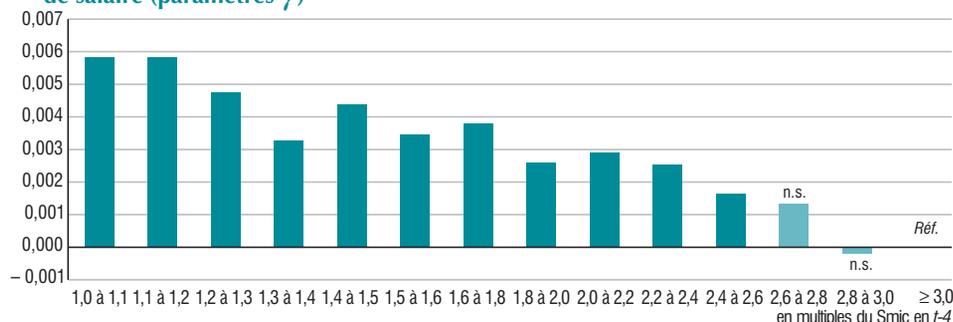


Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus, sauf stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales, sauf entreprises du secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale.

Lecture : pour les postes rémunérés entre 1 et 1,1 Smic, à l'horizon d'un an le salaire mensuel de base augmente de 0,16 point de plus que les postes rémunérés au-delà de 3 fois le Smic, une fois neutralisés l'évolution propre à chaque tranche de salaire, les effets liés à la conjoncture, les effets liés à la réduction du temps de travail et ceux liés aux caractéristiques des établissements et des postes (encadré 4).

Source : Dares, enquêtes Acemo trimestrielles 2006 à 2009, calculs des auteurs.

### 12. Évolution annuelle du salaire mensuel : estimation de l'effet propre des tranches de salaire (paramètres $\gamma$ )



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus, sauf stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales, sauf entreprises du secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale.

Lecture : pour les postes rémunérés entre 1 et 1,1 Smic, à l'horizon d'un an le salaire mensuel de base augmente de 0,0058 point de plus que les postes rémunérés au-delà de 3 fois le Smic, une fois neutralisés l'effet propre d'une hausse du Smic, les effets liés à la conjoncture, les effets liés à la réduction du temps de travail et ceux liés aux caractéristiques des établissements et des postes (encadré 4).

Source : Dares, enquêtes Acemo trimestrielles 2006 à 2009, calculs des auteurs.

## La réduction du temps de travail

La mise en place de la réduction du temps de travail (RTT) a eu deux types de conséquences qu'il convient de prendre en compte dans nos analyses. D'une part, les accords de RTT ont souvent été accompagnés de clauses de modération salariale qui limitaient, généralement sur deux années, la progression du salaire mensuel [Desplat, Jamet, Passeron et Romans, 2003]. D'autre part, les établissements passés à la RTT ont été soumis entre 2000 et 2005 à des niveaux de salaire minimum distincts selon la date de mise en œuvre des 35 heures (*encadré 2*).

### 1. Le repérage de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail

Deux informations ont été utilisées pour identifier les établissements qui ont mis en œuvre la RTT et leur date de passage aux 35 heures.

Les données ont été enrichies à l'aide d'une base de données spécifiquement conçue par la Dares pour le suivi de la RTT négociée et que l'on peut apparier avec les enquêtes Acemo. Cette base de nature administrative, dite Dares-Urssaf, recense 495 810 établissements passés aux 35 heures. Elle est essentiellement constituée des demandes d'allègements de cotisations sociales instaurés par la loi Aubry 2 et dont le dépôt auprès des Urssaf ou des organismes de recouvrement des cotisations sociales était obligatoire pour pouvoir bénéficier d'exonérations jusqu'à fin juin 2003. Ce fichier contient également les demandes des entreprises affiliées à la Mutualité Sociale Agricole, de

celles déjà aux 35 heures avant juin 1998 et de celles passées aux 35 heures dans le cadre d'un accord de branche. Les entreprises qui ont passé un accord de réduction du temps de travail mais n'ont pas sollicité d'aides publiques ont également été recensées par rapprochement avec d'autres bases d'analyse des accords d'entreprise. Le fichier Dares-Urssaf n'est toutefois pas exhaustif. L'année et le mois d'entrée en vigueur de la nouvelle durée collective, issus des formulaires de demande d'allègement, ont servi à déterminer la date de passage des établissements aux 35 heures.

Dans l'enquête trimestrielle Acemo, les établissements déclarent la durée collective hebdomadaire habituelle de travail des salariés à temps plein. Le suivi de cette variable permet de détecter un éventuel passage aux 35 heures. Elle a donc été utilisée pour affecter une date de passage aux établissements pour lesquels cette dernière n'était pas identifiée dans la base Dares-Urssaf et pour les établissements de l'échantillon absents de cette base.

### 2. Règles d'attribution d'une GMR

Avant le premier trimestre 2000, les établissements sont tous soumis au Smic horaire.

À partir du premier trimestre 2000 et jusqu'au deuxième trimestre 2005 :

- si l'établissement a réduit son temps de travail, il est soumis à l'une des cinq GMR en fonction de sa date de passage à la RTT (*encadré 2*) ;
- sinon, l'établissement reste soumis au Smic horaire.

À partir du troisième trimestre 2005, la convergence du Smic et des GMR ayant été atteinte, tous les établissements sont soumis au Smic horaire.

---

## Pour en savoir plus

Avouyi-Dovi S., Fougère D. et Gautier E., « Les négociations salariales en France : une analyse à partir de données d'entreprises (1994-2005) », *Économie et statistique* n° 426, Insee, 2009.

Chahuc P., Cette G. et Zylberberg A., « Salaire minimum et bas revenus : comment concilier justice sociale et efficacité économique ? », *Rapport du CAE*, La Documentation française, 2008.

Combault P. et Jauneau Y., « Évolution des salaires de base par branches professionnelles en 2009 », *Dares Analyses* n° 036, 2010.

Desplatz R., Jamet S., Passeron V. et Romans F., « La modération salariale en France depuis le début des années 1980 », *Économie et statistique* n° 367, Insee, 2003.

Jauneau Y., « Les bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1<sup>er</sup> juillet 2009 », *Premières Synthèses* n° 49.1, Dares, 2009.

Koubi M. et Lhommeau B., « La revalorisation du Smic et ses effets de diffusion dans l'échelle des salaires sur la période 2000-2005 », *Premières Synthèses* n° 27.1, Dares, 2006.

Koubi M. et Lhommeau B., « Les effets de diffusion des hausses du Smic dans les grilles salariales des entreprises de dix salariés ou plus sur la période 2000-2005 », *Insee Références Les salaires en France*, 2007.

Passeron V. et Romans F., « Prévoir l'évolution des salaires en France », *Note de conjoncture*, Insee, 2002.

*La négociation collective en 2008, Bilans & Rapports*, ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, 2009.

« Le Smic, salaire minimum de croissance », La documentation française, CSERC, 1999.

---

# Les transformations du paysage social européen de 2000 à 2009

Cécile Brousse, François Gleizes\*

**En Europe, alors que la part dans la population en emploi des agriculteurs, des artisans et des commerçants diminue entre 2000 et 2009, celle des cadres et des professions intermédiaires augmente. Globalement, la part du groupe des ouvriers et des employés ne diminue que très légèrement mais les emplois se déplacent de la catégorie des ouvriers qualifiés vers celle des employés non qualifiés du commerce et des services directs aux particuliers. Le recul de l'industrie, l'essor des services à la personne, la poursuite de l'informatisation, l'extension de la fonction commerciale dans les entreprises et l'automatisation de la production sont autant de facteurs qui expliquent ces transformations du paysage social européen.**

**Même si les structures socioprofessionnelles des grandes régions européennes ont tendance à s'uniformiser, les ouvriers de l'industrie prédominent dans les pays de l'Est, les professions des services sont très présentes dans les pays de l'Ouest et le travail indépendant reste une singularité forte des pays du Sud.**

Entre 2000 et 2009, selon les résultats de l'enquête européenne sur les forces de travail (*encadré 1*), le nombre de personnes en emploi a crû de 9 % en Europe, soit 17 millions de personnes supplémentaires, portant ainsi à 207 millions le nombre de personnes en emploi en 2009 (*figure 1*). C'est une croissance légèrement plus faible qu'en France (*encadré 2*). Cette augmentation est portée notamment par la montée de l'activité féminine. De fait, alors que le taux d'emploi des hommes est resté stable entre 2000 et 2009 (70,8 %), celui des femmes est passé de 53,7 % à 58,6 %. En outre, sur la période, le nombre de diplômés du supérieur en emploi a crû de 20 % tandis que le nombre de diplômés de l'enseignement secondaire a baissé de 23 %. Une part importante des transformations sociales décrite ici est liée à cette arrivée sur le marché du travail de femmes et de diplômés.

Les évolutions présentées dans cet article concernent la période 2000-2009. Or, en raison de l'actuelle crise économique, il se peut que l'année 2009 soit atypique. Pourtant la plupart des transformations décrites ici étaient déjà présentes sur la période 2000-2008, à l'exception de la baisse de la part des ouvriers qualifiés qui s'est particulièrement accrue en 2009. Il faudra attendre quelques années pour savoir si cette baisse n'avait qu'un caractère conjoncturel ou bien si elle était structurelle.

## Le recul des exploitations agricoles

L'effectif des exploitants agricoles a diminué de 1,6 million entre 2000 et 2009, soit - 22 % (*figure 1 et encadré 3*). En neuf ans, la part des agriculteurs dans la population européenne en emploi est ainsi passée de 4 % à 2,8 % (*figure 2*).

---

\* Cécile Brousse, François Gleizes, Insee.

## 1. Transformations sociales de la population européenne en emploi

Classification socioprofessionnelle <sup>1</sup>	Personnes en emploi			Part dans la population européenne (%)	
	Effectifs (milliers)		Évolution (%)	2000	2009
	2000	2009	2000 - 2009		
<b>10 - Exploitants agricoles</b>	<b>7 546</b>	<b>5 901</b>	<b>- 22</b>	<b>4</b>	<b>3</b>
11 - Exploitants agricoles	7 546	5 901	- 22	4	3
<b>20 - Artisans, commerçants, chefs d'entreprises</b>	<b>17 316</b>	<b>17 706</b>	<b>+ 2</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
21 - Artisans de 0 à 10 salariés	7 979	8 544	+ 7	4	4
22 - Commerçants ou assimilés de 0 à 10 salariés	8 096	8 002	- 1	4	4
23 - Chefs d'entreprise de 11 salariés ou plus	1 241	1 160	- 6	1	1
<b>30 - Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise</b>	<b>7 885</b>	<b>10 073</b>	<b>+ 28</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
31 - Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	7 885	10 073	+28	4	5
<b>40 - Professions intellectuelles et scientifiques, cadres des services publics</b>	<b>24 335</b>	<b>29 649</b>	<b>+ 22</b>	<b>13</b>	<b>14</b>
41 - Spécialistes des sciences physiques, mathématiques et techniques	5 652	7 533	+ 33	3	4
42 - Spécialistes des sciences de la vie et de la santé	3 582	4 003	+ 12	2	2
43 - Spécialistes de l'enseignement	7 883	8 818	+ 12	4	4
44 - Directeur et cadres dirigeants des services publics	4 508	5 920	+ 31	2	3
45 - Autres spécialistes des professions intellectuelles et scientifiques	2 711	3 374	+ 24	1	2
<b>50 - Professions intermédiaires</b>	<b>29 667</b>	<b>36 554</b>	<b>+ 23</b>	<b>16</b>	<b>18</b>
51 - Professions intermédiaires des sciences physiques et techniques	7 318	8 522	+ 16	4	4
52 - Professions intermédiaires des sciences de la vie et de la santé	4 762	6 021	+ 26	3	3
53 - Professions intermédiaires de l'enseignement	2 189	2 663	+ 22	1	1
54 - Autres professions intermédiaires	15 398	19 348	+ 26	8	9
<b>60 - Employés qualifiés</b>	<b>45 205</b>	<b>49 438</b>	<b>+ 9</b>	<b>24</b>	<b>24</b>
61 - Employés de bureau	19 201	18 313	- 5	10	9
62 - Employés de réception, caissiers, guichetiers et assimilés	3 737	4 249	+ 14	2	2
63 - Personnels des services directs aux particuliers et des services de protection et de sécurité	13 703	17 117	+ 25	7	8
64 - Modèles, vendeurs et démonstrateurs	8 563	9 759	+ 14	5	5
<b>70 - Ouvriers qualifiés</b>	<b>40 506</b>	<b>37 511</b>	<b>- 7</b>	<b>21</b>	<b>18</b>
71 - Ouvriers des métiers de l'extraction et du bâtiment	8 993	8 989	0	5	4
72 - Ouvriers des métiers de la mécanique, des métiers artisanaux et assimilés	15 595	13 119	- 16	8	6
73 - Conducteurs d'installations, de machines et ouvriers de l'assemblage	8 745	7 753	- 11	5	4
74 - Conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manoeuvre	7 173	7 650	+ 7	4	4
<b>80 - Ouvriers et employés non qualifiés</b>	<b>17 605</b>	<b>20 275</b>	<b>+ 15</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
81 - Employés non qualifiés des services et de la vente	9 429	12 063	+ 28	5	6
82 - Manoeuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières	5 416	5 439	0	3	3
83 - Ouvriers de l'agriculture	2 760	2 773	0	1	1
<b>Ensemble</b>	<b>190 065</b>	<b>207 107</b>	<b>+ 9</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

1. Voir encadré 3.

Champ : Union européenne hors Roumanie, population en emploi âgée de 15 ans ou plus hors personnel militaire.

Source : Eurostat 2000-2009, calculs Insee, enquête européenne sur les forces de travail.

Entre 2000 et 2009, les exploitations agricoles sans orientation dominante ont connu de nombreuses destructions d'emplois (- 1,2 million) ; c'est aussi le cas des entreprises spécialisées dans l'élevage avec - 240 000 emplois (figure 3). Par contre, les exploitations spécialisées dans la polyculture ont mieux résisté. La moitié des agriculteurs ont plus de 50 ans et leurs enfants reprennent de moins en moins l'exploitation familiale ; par achats successifs, les surfaces agricoles augmentent et un petit nombre d'exploitations familiales se transforment en entreprises salariales.

En 2009, la part des exploitants agricoles dans la population en emploi reste importante à l'est de l'Europe (6,8 %) où elle est près de deux fois plus élevée que dans les pays du Sud (3,5 %) et cinq fois plus élevée que dans les pays de l'Ouest (1,4 %) (figure 2). Comme le nombre d'exploitants agricoles baisse, entre 2000 et 2009, plus rapidement à l'est et au sud de l'Europe, la part des exploitants agricoles a tendance à s'uniformiser en Europe.

## 2. Structure socioprofessionnelle en Europe par grande zone géographique en 2000 et 2009

en %

Groupes sociaux	Personnes en emploi							
	2000				2009			
	Est <sup>1</sup>	Ouest <sup>2</sup>	Sud <sup>3</sup>	Europe	Est <sup>1</sup>	Ouest <sup>2</sup>	Sud <sup>3</sup>	Europe
10 - Exploitants agricoles	9,9	1,8	5,2	4,0	6,8	1,4	3,5	2,8
20 - Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	8,0	6,5	16,2	9,1	8,2	6,4	13,8	8,5
30 - Dirigeants salariés et cadres d'entreprise	3,4	5,5	1,5	4,1	5,0	6,1	2,0	4,9
40 - Professions intellectuelles et scientifiques, cadres des services publics	10,8	14,1	10,9	12,8	13,6	15,7	11,7	14,3
50 - Professions intermédiaires	15,0	17,0	12,6	15,6	15,1	19,2	15,8	17,6
60 - Employés qualifiés	17,0	26,6	21,7	23,8	18,0	26,0	22,7	23,9
70 - Ouvriers qualifiés	26,4	19,8	21,4	21,3	25,1	15,7	19,2	18,1
80 - Ouvriers et employés non qualifiés	9,4	8,7	10,5	9,3	8,2	9,6	11,3	9,8
<b>Ensemble des personnes en emploi</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

1. Les pays de l'Est comprennent la Bulgarie, l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, la Pologne, la République tchèque, la Slovaquie et la Slovénie.

2. Les pays de l'Ouest comprennent l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Finlande, la France, l'Irlande, le Luxembourg, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suède.

3. Les pays du Sud regroupent Chypre, l'Espagne, la Grèce, l'Italie, Malte et le Portugal.

Champ : Union européenne hors Roumanie, population en emploi âgée de 15 ans ou plus hors personnel militaire.

Source : Eurostat 2000-2009, calculs Insee, enquête européenne sur les forces de travail.

## L'érosion du petit commerce

L'effectif des commerçants, des artisans et des chefs d'entreprise est en très légère augmentation sur la période (+ 2 %) mais leur part relative dans la population en emploi diminue légèrement (figure 1). Si l'effectif du groupe des commerçants au sens large varie peu en une dizaine d'années, ses composantes connaissent des évolutions contrastées. Ainsi, les commerçants employant moins de 10 salariés voient leur effectif diminuer de 8 % (figure 3) et les hôteliers-restaurateurs de 4 %. Dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration le phénomène de concentration a été plus important que le mouvement d'extension porté par le développement du tourisme et la croissance du nombre de repas pris à l'extérieur.

À côté du recul du petit patronat dans le commerce, la restauration et l'hôtellerie, on observe une forte augmentation du travail indépendant dans le secteur des services à la personne. La hausse du nombre de coiffeurs et d'esthéticiennes s'élève à 42 %. En outre, de plus en plus d'indépendants créent des agences immobilières, des agences de voyage et des sociétés de services aux entreprises (+ 65 %) (figure 4). Ces travailleurs indépendants sont trois fois plus diplômés du supérieur que les commerçants traditionnels.

### 3. Les professions qui perdent le plus d'emplois

Professions	Classement dans la classification socioprofessionnelle <sup>1</sup>	Personnes en emploi (milliers)			Diplômés de l'enseignement supérieur (%)
		Effectif		Évolution	
		2000	2009	2000-2009	
Secrétaires et opérateurs sur clavier	61	4 601	3 220	- 1 381	23
Agriculteurs qualifiés sur exploitation sans orientation dominante (indépendants)	11	3 279	2 101	- 1 178	6
Employés des services comptables et financiers	61	3 646	2 638	- 1 008	25
Ouvriers des métiers du textile et de l'habillement et assimilés	72	1 532	879	- 653	3
Forgerons, outilleurs et assimilés	72	1 972	1 547	- 425	4
Conducteurs de machines pour la fabrication de produits textiles et d'articles en fourrure et en cuir	73	1 124	732	- 392	2
Mécaniciens et ajusteurs d'appareils électriques et électroniques	72	2 362	1 992	- 370	13
Employés de bibliothèque, de service du courrier et assimilés	61	1 605	1 263	- 342	15
Mécaniciens et ajusteurs de machines	72	3 681	3 381	- 300	9
Vendeurs et démonstrateurs en magasin (indépendants moins de dix salariés)	22	3 942	3 644	- 299	15
Manoeuvres des industries manufacturières	82	2 519	2 237	- 282	4
Caissiers, guichetiers et assimilés	62	2 511	2 241	- 269	17
Conducteurs de machines à travailler les métaux et les produits minéraux	73	1 059	807	- 252	5
Ouvriers du bâtiment (gros œuvre) et assimilés	71	4 107	3 860	- 246	4
Éleveurs qualifiés de l'élevage destiné aux marchés et assimilés (indépendants)	11	818	573	- 245	8

1. Voir figure 1. Les secrétaires et opérateurs sur clavier sont classés dans la catégorie sociale 61 des employés de bureau.

Champ : Union européenne hors Roumanie, population en emploi âgée de 15 ans ou plus hors personnel militaire.

Source : Eurostat 2000-2009, calculs Insee, enquête européenne sur les forces de travail.

### 4. Les professions dont la croissance est la plus forte

Professions	Classement dans la classification socio-professionnelle <sup>1</sup>	Personnes en emploi (milliers)			Diplômés de l'enseignement supérieur (%)
		Effectif		Évolution (%)	
		2000	2009	2000-2009	
Agents commerciaux et courtiers	54	591	1 199	<b>103</b>	30
Spécialistes des fonctions administratives et commerciales des entreprises de services publics	44	334	618	<b>85</b>	73
Directeurs et cadres de direction salariés (financiers, DRH, marketing, recherche) de services publics	44	404	680	<b>68</b>	73
Professions intermédiaires du secteur paramédical (hors personnel infirmier)	52	1 537	2 552	<b>66</b>	49
Dirigeants et gérants - activités financières, immobilier, location et services aux entreprises (indépendants de moins de 10 salariés)	22	274	453	<b>65</b>	43
Employés de réception et d'information de la clientèle	62	1 259	2 049	<b>63</b>	19
Spécialistes des fonctions administratives et commerciales des entreprises	31	1 735	2 808	<b>62</b>	73
Professions intermédiaires de la création artistique, du spectacle et du sport	54	938	1 512	<b>61</b>	42
Juristes	45	672	1 050	<b>56</b>	97
Directeurs et cadres de direction des opérations de production des services publics	44	523	797	<b>53</b>	72
Autres professions intermédiaires de l'enseignement	53	560	848	<b>51</b>	48
Spécialistes des sciences sociales et humaines des services publics	44	861	1 265	<b>47</b>	87
Artisans du bâtiment (finitions) et assimilés (indépendants de moins de 10 salariés)	21	854	1 250	<b>46</b>	11
Pupitreurs et autres opérateurs sur matériels informatiques	51	1 080	1 567	<b>45</b>	43
Spécialistes de l'informatique	41	1 680	2 428	<b>44</b>	72

1. Voir figure 1. Les agents commerciaux et courtiers sont classés dans la catégorie sociale 54 « autres professions intermédiaires ».

Champ : Union européenne hors Roumanie, population en emploi âgée de 15 ans ou plus hors personnel militaire.

Source : Eurostat 2000-2009, calculs Insee, enquête européenne sur les forces de travail.

## La concentration de l'artisanat

Les artisans résistent mieux que les agriculteurs et les commerçants au phénomène de concentration : leur effectif a progressé de 7 % depuis 2000 pour atteindre 8,5 millions de personnes en 2009.

Il faut néanmoins distinguer les artisans du bâtiment des autres. Stimulés par la forte croissance du secteur de la construction et de la rénovation, les travailleurs indépendants du bâtiment sont nettement plus nombreux en 2009 qu'en 2000 (+ 29 %), et particulièrement dans le domaine des finitions (+ 46 %) (figure 4).

Presque tous les autres métiers artisanaux sont en recul. Le nombre d'artisans y diminue qu'il s'agisse des mécaniciens de machines électriques et électroniques (- 21 %), des métiers de la métallurgie tels forgerons, mouleurs, tôliers, soudeurs... (- 15 %), de la mécanique et de l'ajustage de machines (- 6 %), du bois, du textile et du cuir (- 51 %).

Mais la principale baisse provient des métiers de l'alimentation. Les métiers de bouchers, poissonniers, boulangers et pâtisseries s'exercent désormais moins dans les commerces de proximité ou sur les marchés mais de plus en plus dans les rayons des supermarchés. Ainsi, à la frontière entre l'artisanat et le commerce, affectés par le mouvement de concentration des lieux de distribution et par la salarisation qui en découle, le nombre d'indépendants dans ces métiers de bouche a fortement baissé depuis 2000 (- 35 %).

Dans le domaine des transports, le nombre de structures diminue au profit d'entreprises de plus grande taille : le nombre des indépendants chauffeurs de taxi ou de poids lourds diminue de 3 % entre 2000 et 2009.

Quant aux chefs d'entreprise de dix salariés ou plus, leur effectif est en diminution par rapport à 2000 (- 5 %). Néanmoins, la proportion de chefs d'entreprise de dix salariés ou plus a augmenté au sein de l'ensemble des chefs d'entreprises (figure 5).

En 2009, les artisans, commerçants et chefs d'entreprise sont presque deux fois plus nombreux au sud de l'Europe que dans la moyenne des autres pays européens (figure 2). Mais là aussi des phénomènes de convergence sont à l'œuvre puisque dans la dernière décennie la part des artisans et commerçants a baissé dans les pays du Sud. En augmentant légèrement à l'Est, le poids des indépendants tend à se rapprocher de la moyenne européenne.

### 5. Nombre d'indépendants ou de chefs d'entreprise selon la taille de leur entreprise

Taille de l'entreprise	Nombre d'indépendants ou de chefs d'entreprise (milliers)		Proportion parmi les indépendants ou chefs d'entreprise (%)	
	2000	2009	2000	2009
<b>Dix salariés ou moins</b>	<b>9 370</b>	<b>7 761</b>	<b>88,0</b>	<b>86,5</b>
Dix salariés ou moins	5 853	7 422	55,0	82,7
Ne sait pas mais dix salariés ou moins	3 517	339	33,0	3,8
<b>Plus de dix salariés</b>	<b>1 276</b>	<b>1 212</b>	<b>12,0</b>	<b>13,5</b>
11 à 19 salariés	614	612	5,8	6,8
20 à 49 salariés	303	353	2,8	3,9
50 salariés ou plus	166	170	1,6	1,9
Ne sait pas mais plus de dix salariés	193	77	1,8	0,9
<b>Ensemble</b>	<b>10 646</b>	<b>8 974</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Champ : Union européenne hors Roumanie, population en emploi âgée de 15 ans ou plus hors personnel militaire.

Source : Eurostat 2000-2009, calculs Insee, enquête européenne sur les forces de travail.

## La montée des cadres d'entreprise

Entre 2000 et 2009, les entreprises ont employé 2,2 millions de cadres administratifs et commerciaux supplémentaires, soit une augmentation de 28 % par rapport à 2000 (*figure 1*). Cette hausse recouvre une augmentation d'un peu plus de 1,1 million d'emplois de directeurs et cadres de direction administrative et commerciale d'entreprise (hors services publics) et autant d'emplois de spécialistes des fonctions administratives et commerciales (*figure 6*). Les premiers sont chargés de la planification, de la direction et de la coordination des activités telles que la gestion des ressources humaines, les opérations comptables, les campagnes publicitaires, les études de marchés... Les seconds sont responsables de les exécuter. À mesure que leur taille s'accroît, les entreprises se dotent de services marketing, financiers, comptables et de ressources humaines.

En 2000, les cadres d'entreprises étaient presque quatre fois plus nombreux à l'ouest qu'au sud de l'Europe (5,5 % contre 1,5 %, *figure 2*). Avec une augmentation au Sud de près d'un tiers des cadres d'entreprises, les écarts entre le Sud et l'Ouest se sont un peu réduits mais demeurent importants. En 2000, les cadres d'entreprise à l'Est, étaient aussi sous-représentés par rapport à l'Ouest ; en augmentation de près de 50 %, leur part atteint désormais la moyenne européenne en 2009.

### 6. Les professions qui créent le plus d'emplois

Professions	Classement dans la classification socio-professionnelle <sup>1</sup>	Personnes en emploi (milliers)			Diplômés de l'enseignement supérieur (%)
		Effectif		Évolution	
		2000	2009	2000-2009	
Aides de ménage et autres aides, nettoyeurs et blanchisseurs	81	6 323	8 374	2 051	5
Personnel soignant et assimilé	63	5 225	7 249	2 024	13
Professions intermédiaires des finances et de la vente	54	5 230	6 758	1 528	35
Vendeurs et démonstrateurs en magasin	64	8 247	9 586	1 339	10
Autres employés de bureau	61	5 473	6 718	1 246	23
Architectes, ingénieurs et assimilés	41	3 629	4 735	1 107	87
Spécialistes des fonctions administratives et commerciales des entreprises	31	1 735	2 808	1 073	73
Intendants et personnel des services de restauration	63	4 908	5 967	1 059	8
Professions intermédiaires de la médecine moderne (à l'exception du personnel infirmier)	52	1 537	2 552	1 015	49
Employés de réception et d'information de la clientèle	62	1 259	2 049	790	19
Spécialistes de l'informatique	41	1 680	2 428	748	72
Directeurs et cadres de direction salariés (financiers, DRH, marketing, recherche)	31	2 637	3 336	699	61
Agents commerciaux et courtiers	54	591	1 199	607	30
Professions intermédiaires de la gestion administrative	54	5 017	5 603	586	33
Professions intermédiaires de la création artistique, du spectacle et du sport	54	938	1 512	574	42

1. Voir *figure 1*.

Champ : Union européenne hors Roumanie, population en emploi âgée de 15 ans ou plus hors personnel militaire.

Source : Eurostat 2000-2009, calculs Insee, enquête européenne sur les forces de travail.

## Davantage d'ingénieurs et d'informaticiens

Selon les résultats de l'enquête européenne, les professions intellectuelles et scientifiques, ainsi que les cadres des services publics, progressent de 22 % (*figure 1*). Le nombre d'emplois créés s'élève à 5,3 millions dans toute l'Europe. L'effectif des spécialistes des sciences physiques, des mathématiques et des techniques augmente fortement (+ 33 %). En moins d'une décennie, ces professions ont gagné 1,9 million d'emplois nouveaux.

Ainsi, les métiers d'ingénieurs et d'informaticiens sont en plein essor (respectivement + 31 % et + 44 %) (*figure 4*). La croissance du nombre d'informaticiens a été particulièrement soutenue dans les pays de l'est et du sud de l'Europe, où de nombreuses entreprises se sont équipées en informatique : + 130 % à l'est et + 120 % au sud, contre + 30 % à l'ouest. Cependant, les pays de l'Ouest ayant beaucoup plus d'emplois d'informaticiens en 2000, l'écart, en effectif, reste important avec les pays de l'Est et du Sud. L'exercice en libéral de ces professions est attractif : de plus en plus d'ingénieurs et d'informaticiens montent leur société, principalement dans le domaine des services aux entreprises (respectivement + 27 % et + 73 % entre 2000 et 2009).

Les spécialistes des sciences de la vie et de la santé et ceux de l'enseignement progressent mais à un rythme moins soutenu (+ 12 % chacun). Les médecins sont de plus en plus nombreux (+ 24 %) alors que le nombre de cadres infirmiers et de sages-femmes diminue (- 13 %). Dans l'enseignement primaire, on compte 300 000 instituteurs de plus qu'en 2000 (+ 13 %). Dans le secondaire, l'effectif est en légère augmentation avec 3,8 millions de professeurs (+ 2 %). Le nombre d'enseignants augmente fortement dans le supérieur (+ 33 %). L'effectif des enseignants spécialisés dans l'éducation des handicapés est également en hausse (+ 29 %).

Enfin, les juristes du secteur privé connaissent eux aussi un développement important (+ 56 %).

## Plus de directeurs et de cadres dirigeants dans le public

Les directeurs et cadres dirigeants des services publics sont 5,9 millions en 2009, soit une progression de 31 % depuis 2000 (*figure 1*). Parmi les emplois les plus en pointe, citons les spécialistes des fonctions administratives et commerciales des services publics (+ 85 %) et les directeurs et les cadres de directions dans le domaine de la finance, du marketing et des ressources humaines (+ 68 %).

En 2000, les professions intellectuelles et scientifiques et les cadres des services publics étaient légèrement surreprésentés dans la partie occidentale de l'Europe. Mais ces différences s'estompent notamment entre l'Ouest et l'Est où la part de ces professions a augmenté de 25 % en une décennie.

## Les professions intermédiaires en forte progression

Les professions intermédiaires progressent de 23 % ; en 2009, elles sont 6,9 millions de plus qu'en 2000 (*figure 1*).

L'effectif des professions intermédiaires dans le domaine des sciences physiques et techniques progresse de 16 % ; ce qui correspond à 1,2 million d'actifs supplémentaires. Le développement de l'informatique et l'automatisation dans l'industrie nécessitent la création de très nombreux postes de techniciens dans le domaine informatique (+ 45 %) (*figure 4*). S'y ajoute la création de postes de techniciens en électronique (+ 38 %) et d'inspecteurs de sécurité, d'hygiène et de qualité (+ 26 %).

Mais c'est dans le domaine des services que la création de postes au sein des professions intermédiaires est la plus spectaculaire. Parmi toutes les professions intermédiaires, celles

relatives au commerce et à la finance se développent considérablement. Près de 1,5 million d'emplois salariés se créent entre 2000 et 2009 (+ 29 %) : ce sont des courtiers en valeurs, des agents immobiliers, des agents d'assurances, des agents de voyage ou des experts en évaluation de biens. Il y a aussi en plus 600 000 courtiers en marchandises, agents concessionnaires et chargés de recrutement ; ce qui représente une hausse de plus de 100 % par rapport à 2000 (*figure 4*). Près de la moitié de cette hausse est le fait de personnes qui travaillent à leur compte.

Dans tous ces secteurs, la concurrence entre les entreprises rend indispensable de développer les fonctions commerciales, particulièrement dans les domaines où les produits sont complexes. L'importance croissante du client ou de l'utilisateur est perceptible dans l'ensemble des entreprises et des administrations, que ce soit par un contact direct ou de manière différée entre l'entreprise et son client.

La santé et l'action sociale est un autre grand domaine où de nouveaux postes de ce niveau de compétence sont créés. Les professions intermédiaires des sciences de la vie et de la santé progressent rapidement (+ 26 %) : on dénombre surtout davantage de techniciens des métiers paramédicaux tels qu'assistants vétérinaires, préparateurs en pharmacie et en médecine dentaire, hygiénistes, diététiciens, opticiens, kinésithérapeutes, etc. (+ 66 %). Cette évolution est due à la demande croissante des ménages en soins médicaux spécialisés. Le personnel infirmier, 2,8 millions d'emplois en 2009, se développe par contre lentement (+ 3 %). Les travailleurs sociaux sont en nombre croissant (+ 29 %) ainsi que les professionnels de l'éducation des handicapés (+ 21 %).

Enfin, grâce à l'augmentation du temps libre et à la démocratisation de l'accès au sport et à la culture, les professions intermédiaires de la création artistique, du spectacle et du sport sont en pleine croissance (+ 61 %).

Les professions intermédiaires sont légèrement surreprésentés à l'ouest de l'Europe en 2000 comme en 2009 (*figure 2*). La part de ces professions a crû à l'ouest et au sud de l'Europe alors qu'elle reste stable à l'est. Les phénomènes de convergence sont donc moins nets en ce qui concerne les professions intermédiaires que pour les autres catégories sociales.

## **Essor des employés de la vente et des services à la personne, recul des emplois administratifs**

L'effectif des employés qualifiés augmente de 4,2 millions pour s'établir à 49,4 millions en 2009, soit une croissance de 9 % (*figure 1*).

L'essor des services directs aux particuliers, parallèlement à la montée de l'activité féminine, est le vecteur le plus important de cette évolution : la croissance des employés y est de 25 % en un peu moins d'une décennie. D'abord, l'effectif des personnels soignants (gardes d'enfants, aides-soignants en institution ou à domicile...) a augmenté de deux millions par rapport à 2000 (+ 39 %) (*figure 6*). Ensuite, en raison du fort développement de la restauration rapide, on compte davantage de cuisiniers et de serveurs : depuis 2000, un million d'emplois de ce type ont été créés (+ 22 %). De plus, parmi le personnel des services directs aux particuliers, le nombre de coiffeurs, d'esthéticiennes et d'agents des pompes funèbres augmente de 31 % entre 2000 et 2009.

Le développement de la grande distribution aux dépens des petits commerces est le second vecteur de l'accroissement du nombre d'employés qualifiés : 1,3 million d'employés supplémentaires sont en emploi dans le secteur de la vente (+ 16 %).

À ces augmentations s'ajoute, dans le domaine administratif, celle très importante, des employés de réception et d'information de la clientèle, dont la progression (+ 63 %) est impulsée par l'extension des centres de réception et d'appel et par l'attention grandissante portée aux clients et aux usagers.

Alors que les fonctions en rapport avec la clientèle se développent, la bureautique et les échanges informatisés de données réduisent les tâches d'exécution comme la saisie et l'archivage de données. L'effectif des employés de bureau, qui s'élève à 18,3 millions en 2009, est en baisse de 5 % par rapport à 2000 ; 1,4 million d'emplois de secrétaire, de dactylographe et d'opérateur de saisie de données disparaissent (- 30 %), ainsi qu'un million d'employés de services comptables et financiers (- 28 %) (*figure 3*). Avec le développement d'internet et la multiplication des distributeurs automatiques, d'autres emplois sont également touchés, comme ceux de caissiers et de guichetiers (- 11 %) et ceux d'employés de bibliothèque et de service du courrier (- 21 %).

Toutefois, l'effectif des employés de bureau polyvalents est en hausse. Ces derniers, qui sont 1,2 million de plus en 2009 par rapport à 2000 (+ 23 %), s'acquittent d'une gamme étendue de travaux administratifs dont la gestion de fichiers (*figure 6*). Mais ces créations d'emploi sont loin de compenser la baisse du nombre d'employés administratifs.

En 2009, les employés qualifiés sont très nettement surreprésentés dans les pays de l'ouest de l'Europe, où l'économie est dominée par les services et où le revenu national est élevé (26 % à l'Ouest, 23 % au Sud et 18 % à l'Est) (*figures 2 et 7*). Avec une hausse d'un point au sud et à l'est de l'Europe, la part des employés qualifiés dans la population en emploi se rééquilibre très légèrement entre 2000 et 2009 mais les écarts régionaux demeurent très importants.

## Moins d'ouvriers qualifiés dans l'artisanat mais aussi dans l'industrie

Selon les résultats de l'enquête européenne sur les forces de travail, l'effectif des ouvriers qualifiés, qui s'élève à 37,5 millions en 2009, est en diminution de 7 % par rapport à 2000, entraînant ainsi une baisse de leur part relative dans la population en emploi de 3 points (*figure 1*). Ce faisant, le taux de chômage des ouvriers qualifiés est passé sur la période de 8,2 % à 12 %. La baisse de l'emploi ouvrier qualifié vaut aussi bien pour les métiers qualifiés de l'artisanat (- 16 %) que pour ceux de l'industrie (- 11 %).

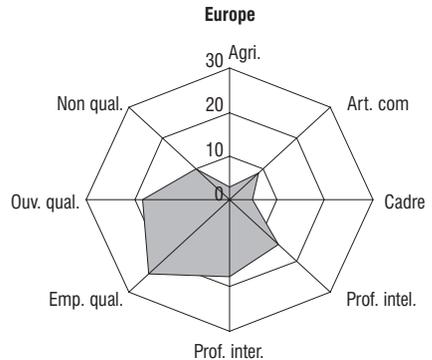
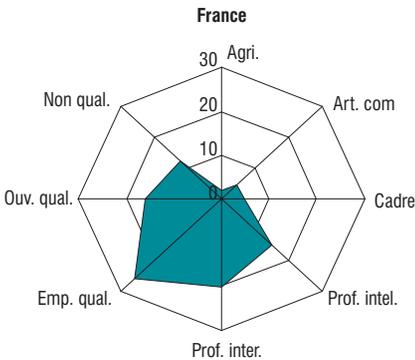
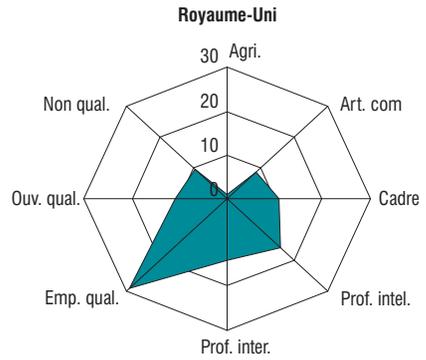
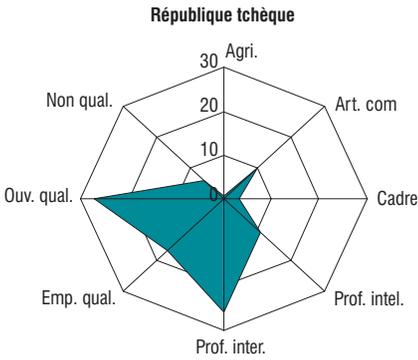
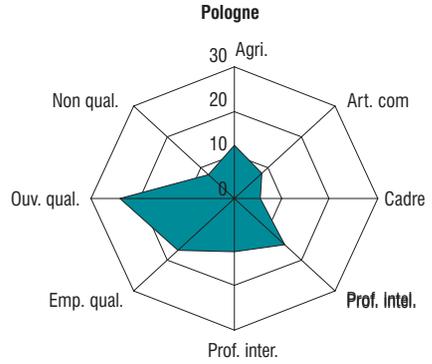
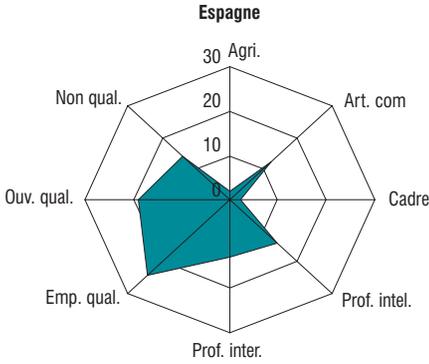
Dans les métiers de la mécanique et les métiers artisanaux, 2,5 millions d'emplois sont détruits entre 2000 et 2009 (- 16 %). Ces emplois souffrent de la régression de secteurs gros employeurs de main-d'œuvre : les métiers artisanaux du travail du cuir, des peaux et des chaussures sont en déclin (- 41 %), tout comme ceux du textile et de l'habillement (- 43 %), de l'imprimerie (- 35 %) et de la production d'appareils électriques ou électroniques (- 16 %). Les ouvriers de l'assemblage sont, eux aussi, de moins en moins nombreux, de même que les conducteurs de machines dans le textile (- 35 %) et dans le travail des métaux (- 24 %). La diminution de l'emploi dans ces professions est notamment la conséquence des délocalisations d'usines hors d'Europe dans les pays à bas salaires, et de l'accélération de l'automatisation de la production. Ainsi, on recrute de plus en plus de conducteurs de chaînes de montage automatique et de robots industriels. Néanmoins, quelques métiers d'ouvriers qualifiés sont en progression : les conducteurs de machines servant à emballer et à étiqueter (+ 37 %), les conducteurs de véhicules à moteur (+ 7 %), les conducteurs de matériels mobiles tels les engins de terrassement, les grues et les chariots élévateurs, les engins agricoles (+ 14 %). Cette évolution est due à la mécanisation de l'agriculture, à l'essor et à la modernisation du bâtiment et au développement des échanges commerciaux.

Dans le bâtiment, le nombre d'ouvriers qualifiés n'a pas évolué depuis 2000. Si les métiers du gros œuvre apparaissent en perte de vitesse (*figure 3*), les ouvriers peintres et les ravauteurs de façade, témoins de la vitalité du secteur de la rénovation, sont en pleine croissance (+ 16 %).

Alors que le nombre des ouvriers qualifiés décroît rapidement au sud et surtout à l'ouest de l'Europe, il reste très élevé à l'Est, ce qui confirme l'avantage de ces pays dans le secteur industriel (*figures 2 et 7*). Dans les pays de l'Est, en 2009, un quart de la population en emploi est composée d'ouvriers qualifiés, contre 16 % à l'Ouest et 19 % au Sud. Ce qui laisse penser à un mouvement de spécialisation entre les économies basées sur les services et celles tournées vers l'industrie.

## 7. Répartition des personnes en emploi selon le groupe social dans cinq pays et en Europe en 2009

en %



Légende : Agri. : exploitants agricoles ; Art. com. : artisans, commerçants, chefs d'entreprise ; Cadre : dirigeants salariés et cadres d'entreprise ; Prof. intel. : professions intellectuelles et scientifiques, cadres des services d'intérêt généraux ; Prof. inter. : professions intermédiaires ; Emp. qual. : employés qualifiés ; Ouv. qual. : ouvriers qualifiés ; Non qual. : ouvriers et employés non qualifiés.

Champ : Union européenne hors Roumanie, population en emploi âgée de 15 ans ou plus, hors personnel militaire.

Lecture : en Espagne, 24 % des personnes en emploi sont des employés qualifiés et 2 % sont des agriculteurs.

Source : Eurostat 2000-2009, calculs Insee, enquête européenne sur les forces de travail.

## Parmi les emplois non qualifiés, les aides ménagères et les agents d'entretien en forte progression

De 2000 à 2009, l'effectif des ouvriers et des employés non qualifiés progresse de 15 % (figure 1). Il est de 20,3 millions en 2009 ; sa part dans la population augmente. La hausse du nombre d'employés non qualifiés des services et de la vente est particulièrement importante (+ 28 %) : en 2009, ils sont 12,1 millions. Avec plus de deux millions de recrutements supplémentaires sur la période, les aides ménagères, les nettoyeurs et les blanchisseurs sont les professions qui créent le plus d'emplois en Europe (figure 6). Les éboueurs et balayeurs voient également leur effectif croître (+ 40 %). Les services aux entreprises sont, eux aussi, en plein essor : les entreprises, qu'elles soient privées ou publiques, externalisent de plus en plus les tâches d'entretien de leurs locaux, d'où l'essor de ces métiers peu qualifiés.

Parmi les autres employés non qualifiés, les livreurs, porteurs, gardiens et portiers connaissent eux aussi une forte croissance (+ 31 %), ce qui reflète la place grandissante accordée aux activités de surveillance. Par contre, les cireurs ainsi que d'autres petits métiers ont quasiment disparu.

Par ailleurs, le nombre des manœuvres est stable. Mais cela recouvre des réalités différentes selon les domaines d'activité. Les manœuvres des transports et de la manutention progressent de 19 % ce qui est un effet direct du développement des activités de logistique. Tandis que les manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics ne sont pas plus nombreux en 2009 qu'en 2000. À l'inverse, dans l'industrie manufacturière, le nombre de manœuvres diminue à la même vitesse que celui des ouvriers qualifiés (- 11 %). Enfin, le nombre d'ouvriers agricoles non qualifiés est stable.

La part relative des ouvriers et des employés non qualifiés baisse dans les pays de l'Est et augmente dans les pays du Sud et de l'Ouest. Ceci s'explique par la diminution des emplois non qualifiés de l'agriculture à l'Est et par l'augmentation des emplois non qualifiés de services aux particuliers dans les autres pays. ■

---

### Pour en savoir plus

Amossé T., Chardon O., « La carte des professions (1982-1999) : le marché du travail par le menu », *Insee Références Données sociales-La société française*, édition 2006.

Brousse C., « L'édition 2008 de la classification internationale type des professions », *Courrier des statistiques* n° 125, Insee, novembre-décembre 2008.

Chardon O., Estrade M.-A., « Les métiers en 2015 », Rapport du groupe « Prospective des métiers et qualifications », *La documentation française* n° 6, 2007.

Cedefop, « Skill supply and demand in Europe : Medium-term forecast up to 2020 », Luxembourg, Office for official publications of the European Communities, à paraître.

Commission européenne, 2008, « New skills for new jobs. Anticipating and matching labour market and skills needs », *Commission staff working document*.

Eurostat Commission européenne, *L'Europe en chiffres - L'annuaire d'Eurostat 2009*, Luxembourg, 2009.

Leiufrud H., Bison I. et Jensberg H., *Social class in Europe*, 2005.

Stehrer R., Macias Enrique F., Ward T., « Changes in the Structure of Employment in the EU and Their Implications for Job Quality », May 2009 (No. 354), Series : wiiw Research Reports.

Wilson R.-A. , 2008, « Using the LFS to anticipate changing skill needs », Paper presented at the ISA-RC33 7<sup>th</sup> International Conference in Naples, Septembre 1-5.

---

### L'enquête européenne sur les forces de travail

L'évolution et la répartition des métiers sont analysées à partir des données de l'enquête communautaire sur les forces du travail, EFT-UE (*Labour Force Survey* en anglais) de 2000 et 2009. Cette enquête est réalisée auprès d'un échantillon de 1,5 million de personnes. Elle sert principalement à étudier les tendances du marché du travail dans l'Union européenne (UE), dans l'Association européenne de libre-échange (AELE : Norvège, Suisse, Islande et Liechtenstein) et dans les pays candidats. Pour les besoins de cette étude, seuls ont été retenus les 27 pays de l'UE. L'enquête est réalisée en continu sur une base trimestrielle. Elle consiste à interroger les individus de 15 ans ou plus résidant en logement ordinaire. Les informations demandées aux enquêtés portent sur une semaine de référence. Les instituts de statistiques des États membres sont responsables de l'élaboration du questionnaire, du tirage de l'échantillon et de la collecte. Eurostat rassemble les données et produit des résultats trimestriels et annuels.

Certains pays ne transmettent pas à Eurostat la totalité des variables demandées. Ainsi, en 2000, la Roumanie a remis la profession codée sur une position seulement ; ce qui nous a conduit à la retirer du champ de l'étude.

La comparabilité des données est correcte mais une expertise serait nécessaire pour mieux apprécier la qualité du codage de la profession.

Certains écarts entre pays sont probablement imputables aux modes de collecte (type de questions posées, recours à une nomenclature nationale). Ainsi on a pu remarquer qu'au Royaume-Uni, les chefs de grandes entreprises étaient souvent classés dans les professions libérales ou hautement qualifiés (« professionnels ») alors que dans les autres pays ils sont plutôt classés parmi les dirigeants (« managers »). En outre, au Royaume-Uni, le nombre de dirigeants est nettement plus élevé que dans les autres pays. En France, les ouvriers agricoles sont systématiquement classés, en CITP, parmi les ouvriers qualifiés. Certains pays classent les aides familiaux non salariés parmi les travailleurs non qualifiés quand la plupart les classent dans le même groupe que leur conjoint avec les autres travailleurs qualifiés. Enfin, il se peut que la frontière entre les ouvriers qualifiés et non qualifiés ne soit pas située au même niveau dans tous les pays. Une partie de ces divergences est neutralisée par la nomenclature socioéconomique. Ainsi, contrairement à la classification internationale (CITP), la nomenclature utilisée dans cet article ne compte qu'un niveau de qualification pour les agriculteurs et un niveau pour les ouvriers agricoles. Par ailleurs, les aides familiaux non salariés sont considérés comme des travailleurs indépendants au même titre que le conjoint (ou le parent) aidé.

### L'évolution des métiers en France

En 2009, la structure socioprofessionnelle française diffère légèrement de la moyenne européenne. Selon les résultats de l'enquête Force de travail, les catégories d'indépendants sont moins nombreuses en France que dans les autres pays européens ; la part des artisans et des commerçants y est deux fois plus faible. Si la part des cadres d'entreprise est sensiblement identique en France et en Europe, celle des ingénieurs, des membres des professions intermédiaires et des employés qualifiés est plus importante en France. La différence est marquée pour les employés de bureau : 18 % en France contre 16 % en Europe. Ceci reflète un développement accru des services en France et plus généralement dans les pays de l'Ouest. *A contrario*, l'économie française emploie moins d'ouvriers qualifiés que l'économie européenne dans son ensemble. L'écart est particulièrement marqué pour les ouvriers des métiers de la mécanique et des métiers artisanaux : 4 % en France contre 6 % en Europe. Enfin, la part des personnels non qualifiés est plus élevée en France qu'en Europe. En France, les services de nettoyage se développent et emploient de plus en plus de personnel non qualifié. Ce phénomène est encore peu développé dans les pays de l'Est et du Sud.

Depuis 2000, la structure socioprofessionnelle n'a pas évolué tout à fait de la même manière en France et dans la moyenne des pays européens. Le nombre de personnes en emploi a crû en France de 11 %, un peu plus rapidement qu'en Europe (+ 9 %). Si les exploitants agricoles ont connu le même recul en France et en Europe, tel n'est pas le cas des artisans et commerçants : en France, ces catégories sont en forte perte de vitesse alors qu'en Europe, leur part dans la population en emploi est quasi-stable entre 2000 et 2009 voire même en

hausse chez les seuls artisans. À l'opposé, la progression des cadres d'entreprise est près de deux fois plus élevée en France que dans la moyenne européenne. De même, les professions intellectuelles et scientifiques connaissent une augmentation plus importante en France. Ainsi, les ingénieurs généralistes ont vu leur effectif augmenter plus fortement en France qu'en Europe (respectivement + 51 % et + 31 %). Mais ce constat ne vaut pas pour les spécialistes en informatique dont l'effectif croît de la même manière. L'effectif des professions intermédiaires progresse à la même vitesse en France et dans les autres pays européens. Toutefois, le nombre de techniciens en sciences physiques augmente plus rapidement en France et celui des métiers paramédicaux (assistants vétérinaires, préparateurs en pharmacie et en médecine dentaire, hygiénistes, diététiciens, opticiens, kinésithérapeutes, etc.) moins rapidement. De plus, les agents commerciaux et les courtiers en marchandise progressent trois fois plus vite en Europe. Le nombre d'employés qualifiés augmente plus rapidement en Europe qu'en France. Citons comme exemple la progression du nombre d'employés de réception et d'information de la clientèle qui est forte en Europe (+ 63 %) alors que l'effectif en France est au contraire en baisse (- 13 %). Les ouvriers qualifiés baissent deux fois plus rapidement en France qu'en Europe. Cette évolution est particulièrement nette dans le cas des conducteurs d'installation de machines et des ouvriers de l'assemblage (- 30 % en France et - 11 % en Europe). Les personnels non qualifiés progressent fortement en France (+ 36 %) ; la progression est plus mesurée en Europe (+ 15 %). Par exemple, l'effectif des aides ménagères croît deux fois plus rapidement en France que dans la moyenne européenne.

### Les transformations sociales

Groupes sociaux	En France			En Europe			en %
	Part des personnes en emploi		Évolution du nombre de personnes en emploi	Part des personnes en emploi		Évolution du nombre de personnes en emploi	
	2000	2009	2000-2009	2000	2009	2000-2009	
10 - Exploitants agricoles	3	2	- 30	4	3	- 22	
20 - Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	7	4	- 25	9	9	2	
30 - Dirigeants salariés et cadres d'entreprise	4	5	48	4	5	28	
40 - Professions intellectuelles et scientifiques, cadres des services publics	11	15	46	13	14	22	
50 - Professions intermédiaires	18	20	24	16	18	23	
60 - Employés qualifiés	27	26	6	24	24	9	
70 - Ouvriers qualifiés	21	16	- 14	21	18	- 7	
80 - Ouvriers et employés non qualifiés	10	12	36	9	10	15	
<b>Ensemble des personnes en emploi</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>9</b>	

Champ : Union européenne hors Roumanie, population en emploi âgée de 15 ans ou plus, hors personnel militaire.

Source : Eurostat 2000-2009, calculs Insee, enquête européenne sur les forces de travail.

### La nomenclature des catégories socioprofessionnelles

Les résultats sont présentés au travers d'une nomenclature des professions, créée pour les besoins de l'étude. En effet, à ce jour il n'existe pas en Europe de nomenclature officielle des catégories socioprofessionnelles. Des projets sont à l'étude ; tous ont en commun d'être construits à partir de la Classification Internationale Type des Professions (CITP en français, ISCO en anglais), qui est utilisée dans les enquêtes harmonisées au plan européen.

La classification socioprofessionnelle mobilisée pour cette étude a été construite de manière *ad hoc*. C'est un outil hybride qui a des points communs avec la nomenclature française des Professions et des catégories socioprofessionnelles (PCS) et avec la classification internationale des professions de 1988 (CITP-88). De la nomenclature des PCS, on a retenu le clivage entre indépendants et salariés, absent de la classification internationale, avec la création des catégories d'agriculteurs, d'artisans, de commerçants, et de chefs d'entreprise ainsi que le regroupement des professions selon le niveau de qualification requis pour les exercer, sur la base des quatre niveaux de compétences définis par les Bureau international du travail (BIT). Mais contrairement à la nomenclature française des PCS, cette classification agrège dans un même groupe les employés et les ouvriers les moins qualifiés, elle sépare les cadres dirigeants des professions intellectuelles et scientifiques, elle ne

distingue pas les professions du secteur public au niveau des employés et des professions intermédiaires, enfin elle classe les chefs d'équipe avec les personnes qu'ils encadrent. Ces dernières caractéristiques portent la marque de la CITP.

Pour construire les unités de base de cette nomenclature, c'est-à-dire le troisième niveau d'agrégation, on a croisé les 116 sous-groupes de la CITP sur trois positions, en prenant en compte le statut de la personne en emploi (salarié, indépendant ou aide familial) et dans un nombre limité de cas l'activité de l'établissement. Pour dénommer les professions, on a conservé les intitulés des sous-groupes de la CITP (*figure 1*) en espérant que le lecteur ne sera pas dérouté par la terminologie du BIT issue de la traduction de concepts principalement anglo-saxons (spécialistes pour « professionnels », dirigeants et cadres de directions pour « managers » par exemple) et de concepts qui, pour certains, ont vieilli (pupitreurs, outilleurs...). Il faut rappeler que la conception de la CITP remonte à la fin des années 1980. En revanche, les intitulés des catégories les plus agrégées (en neuf positions) ont été francisés.

Ainsi construite, la nomenclature comporte 9 postes de niveau 1 (les groupes sociaux), 26 subdivisions de niveau 2 (les catégories socioprofessionnelles) et 223 unités de base de niveau 3 (les professions) pour employer le vocabulaire des PCS. Dans cette présente étude, les membres des forces armées ne sont pas pris en compte.

# 1.1 Évolution générale de l'emploi et des salaires

Fin 2008, la France métropolitaine compte 26,2 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 77 % en 2008. Sur la même période, c'est l'agriculture qui a perdu le plus d'emplois : 2,5 millions d'emplois en 1970 contre 672 000 en 2008 (-73 %). Depuis 1975, les effectifs de l'industrie diminuent régulièrement. Une partie de cette baisse est liée au développement de la sous-traitance, éventuellement à l'étranger, à l'externalisation de fonctions ainsi qu'au développement de l'intérim. Une partie des effectifs autrefois comptés dans l'industrie se retrouve ainsi dans le tertiaire. En 2008, le secteur de l'industrie ne représente plus que 14 % de l'emploi, contre 27 % en 1970. La construction enregistre une baisse importante de ses effectifs entre 1970 et 1997. À partir de 1998, l'emploi repart à la hausse, devenant même particulièrement dynamique de 2005 à 2007. Sur longue période cependant, la part de la construction dans l'emploi total n'a guère évolué : 9 % en 1970 et 7 % en 2008.

Depuis 1970, l'**emploi salarié** progresse régulièrement. À l'inverse, l'**emploi non salarié** a diminué de manière continue jusqu'à la fin des années 1990 du fait notamment du repli de l'agriculture, avant de se redresser légèrement en fin de période grâce au développement de l'emploi dans le tertiaire. Avec près de 2,4 millions d'emplois fin 2008, les non-salariés ne représentent plus que 9 % de l'emploi total contre 21 % en 1970.

En 2008, les femmes constituent près de la moitié des emplois salariés (47 % contre 35 % en 1970), mais cette parité cache une forte hétérogénéité sectorielle. Chez les salariés en effet, les femmes sont minoritaires dans les secteurs de la construction et de l'industrie, alors qu'elles sont plus nombreuses dans les activités tertiaires. Elles sont moins présentes chez les non-salariés (34 %). En moyenne en 2008, un emploi salarié sur quatre est occupé par une personne de plus de 50 ans (40 % chez les non-salariés). Les plus de 50 ans 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 2008, la moitié des personnes ayant un emploi possèdent au moins le bac (contre seulement 21,8 % en 1982). Cette proportion est plus élevée dans le secteur tertiaire, notamment pour les salariés dans l'information-communication (82 %) et les activités financières et d'assurance (76 %).

Entre 1995 et 2008, le salaire annuel médian d'un **équivalent-temps plein** a cru, en euros constants, au rythme annuel moyen de 0,3 %. En 2008, il s'élève à 19 350 euros. Cette croissance a été un peu plus vive en début de période (+0,5 % de 1995 à 2000 contre +0,3 % ensuite). 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 16 750 euros en 2008. Entre 2001 et 2008, il a cru plus rapidement que le salaire annuel médian EQTP. ■

## Définitions

**Secteur d'activité** : un secteur 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.

**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 (voir *fiche 1.8*).

**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 partiel). Chaque poste est pris en compte au prorata de son 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

- « Une photographie du marché du travail en 2008 », *Insee Première* n° 1272, décembre 2009.
- « Séries longues sur le marché du travail », *Insee Résultats* n° 105, janvier 2010.

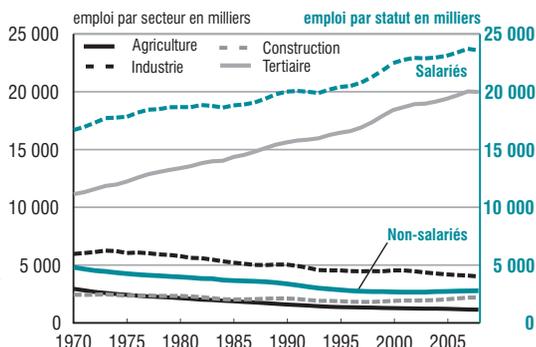
# Évolution générale de l'emploi et des salaires 1.1

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

Champ : France métropolitaine.

Lecture : au 31 décembre 2008, on dénombre 26,2 millions d'emplois occupés par 23,9 millions de salariés et 2,3 millions de non-salariés. Ces 26,2 millions d'emplois se répartissent en 0,7 million dans l'agriculture, 1,8 million dans la construction, 3,6 millions dans l'industrie et 20,1 millions dans le tertiaire.

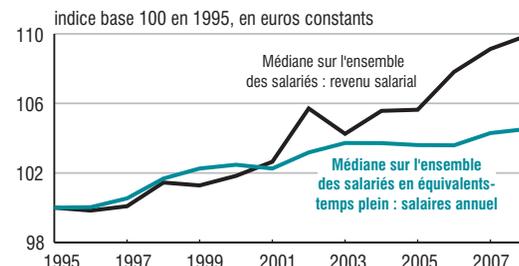
Source : Insee, estimations d'emploi au 31 décembre.



## 2. Évolution du revenu salarial médian et du salaire annuel médian en équivalent-temps plein

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 31/12/2008 (milliers)	Part (en %)			
		de femmes	des moins de 25 ans	des 50 ans ou plus	des niveaux bac ou plus
<b>Ensemble des salariés</b>	<b>23 854,2</b>	<b>48,4</b>	<b>8,9</b>	<b>24,4</b>	<b>50,0</b>
Agriculture	227,1	32,4	10,9	28,6	36,0
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	555,2	41,2	12,4	17,6	33,5
Cokéfaction et raffinage	12,6	22,8	6,4	29,0	64,1
Fabrication d'équipements électriques-électroniques-informatiques, de machines	514,4	24,2	4,8	26,6	51,1
Fabrication de matériels de transport	380,2	17,2	5,6	27,2	48,3
Fabrication d'autres produits industriels	1 682,2	29,7	5,5	25,0	39,9
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	367,3	20,7	6,5	27,6	46,8
Construction	1 480,0	11,1	16,5	19,1	27,7
Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	3 019,3	48,9	13,1	19,0	47,0
Transports et entreposage	1 353,2	28,5	5,8	24,2	39,9
Hébergement et restauration	888,6	49,4	21,3	18,4	37,0
Information et communication	686,4	33,3	7,2	20,2	82,0
Activités financières et d'assurance	819,9	59,4	5,4	29,4	76,1
Activités immobilières	241,5	55,7	7,0	26,7	46,5
Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien	2 800,5	44,8	12,2	17,7	55,8
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	7 457,1	67,4	5,1	28,8	57,5
Autres activités de services (hors activités extraterritoriales)	1 368,9	68,7	11,1	29,5	41,6
<b>Ensemble des non-salariés</b>	<b>2 371,3</b>	<b>34,4</b>	<b>1,5</b>	<b>40,4</b>	<b>50,4</b>
Agriculture	445,4	31,4	1,5	48,9	33,6
Construction	287,0	8,0	1,3	34,0	25,4
Industrie	129,1	24,7	0,7	32,8	33,2
Tertiaire	1 509,9	41,6	1,7	40,3	61,8
<b>Emploi total</b>	<b>26 225,5</b>	<b>47,2</b>	<b>8,3</b>	<b>25,7</b>	<b>50,0</b>

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

Note : le niveau et la structure de l'emploi ne sont pas ici estimés sur des champs strictement équivalents : population totale pour le niveau, population des ménages (hors collectivités) pour la structure. L'impact de cette différence de champ étant très faible (la population hors ménages représente moins de 1 % de la population active), elle est ici négligée.

Source : Insee, estimations d'emploi et enquête Emploi 2008.

## 1.2 Pluri-activité

Les personnes qui ont plusieurs emplois en même temps sont appelées pluri-actifs. Les pluri-actifs peuvent être à la fois salariés et non-salariés ou avoir plusieurs employeurs. Bien qu'ils ne soient comptés qu'une fois dans l'emploi qui leur procure la plus forte rémunération, appelé ici **emploi principal**, les informations relatives à leur **emploi secondaire** sont disponibles.

Fin 2007, 8,4 % des salariés, soit 2 millions de personnes, occupent un deuxième poste salarié et seulement 0,5 % un deuxième poste non salarié. 4,9 % des non-salariés sont pluri-actifs et salariés dans leur emploi secondaire. Dans le secteur tertiaire **non marchand**, cette proportion s'élève à 12,9 %. Majoritairement, l'emploi principal comme l'emploi secondaire relèvent alors du domaine de la santé.

Chez les salariés, la pluri-activité est fréquente dans le tertiaire marchand (8,6 %), notamment dans les **services aux particuliers** (9,6 %). Les salariés exerçant leur emploi principal dans ce secteur ont recours à une activité secondaire pour compléter leurs revenus et leur temps de travail. L'activité secondaire est le plus souvent exercée dans ce même secteur. Ces activités offrent des postes généralement peu stables et souvent à temps partiel : 26 % des salariés de ce secteur travaillent à temps partiel, contre 17 % pour l'ensemble des secteurs. C'est aussi un secteur très féminisé (84 % de l'emploi) et

relativement peu qualifié (75 % d'ouvriers et employés).

Plus de la moitié des salariés des **particuliers-employeurs** cumulent au moins deux emplois. Les emplois de ce secteur sont très souvent occupés par des femmes (85 %), quasi-exclusivement exercés par des ouvriers et employés (95 %) et à temps partiel pour 69 % d'entre eux. La très grande majorité de ces pluri-actifs exercent leur deuxième activité dans ce même secteur (77 %) ou alors dans l'action sociale (11,2 %).

La part des salariés pluri-actifs est la plus forte dans le secteur tertiaire non marchand (12 %), notamment dans l'enseignement (13,1 %) et surtout l'action sociale (23,8 %). Dans l'enseignement, un tiers des pluri-actifs exercent leur activité secondaire dans le même secteur, un tiers dans le secteur de l'administration publique et le dernier tiers dans d'autres secteurs. Dans l'action sociale, le deuxième poste est encore plus fréquemment occupé dans le même secteur (58,1 %), ou dans les services aux particuliers et particuliers-employeurs (26,4 %). Par contre, la pluri-activité est faible dans l'industrie, la construction et l'agriculture. Mais, lorsqu'elle existe, l'activité secondaire s'exerce plutôt en-dehors du secteur de l'emploi principal. Sur l'ensemble des salariés pluri-actifs, les services aux particuliers, les particuliers-employeurs, et l'action sociale concentrent près de la moitié des activités secondaires. ■

### Définitions

**Emploi principal, emploi secondaire** : on désigne par emploi principal, l'emploi qui procure la plus forte rémunération. Ces données sont issues des Estimations d'emploi localisé (Estel, voir *annexe Glossaire*).

**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. Il s'agit de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé humaine et de l'action sociale (avec ou sans hébergement).

**Services aux particuliers** : ce secteur regroupe les activités d'hébergement et de restauration, ainsi que les activités récréatives, socio-culturelles et associatives. Il exclut les services rendus par des salariés directement employés par des ménages (particuliers-employeurs).

**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 2009 », *Insee Première* n°1331, janvier 2011.
- « Enquête emploi en continu 2009 », *Insee Résultats* n°120, janvier 2011.

## 1. Pluri-activité des non-salariés et salariés selon le secteur de l'emploi principal

en %

	Non-salariés		Salariés	
	Emploi non salarié au 31/12/2007 (milliers)	Non salariés exerçant également une activité salariée (%)	Emploi salarié au 31/12/2007 (milliers)	Salariés exerçant également une activité non salariée (%)
Agriculture	502	5,4	245	0,9
Industrie	142	2,3	3 633	0,5
Construction	279	2,1	1 507	0,5
Tertiaire marchand	1 105	3,1	11 503	0,6
Tertiaire non marchand	370	12,9	7 635	0,4
<b>Ensemble des secteurs</b>	<b>2 397</b>	<b>4,9</b>	<b>24 522</b>	<b>0,5</b>

Champ : France.

Source : Insee, Estimations d'emploi localisées 2007.

## 2. Part des salariés pluri-actifs selon le secteur de l'emploi principal

en %

	Emploi salarié au 31/12/2007 (milliers)	Pluri-actifs		
		Proportion	Dans le même secteur	Dans un autre secteur
<b>Agriculture</b>	<b>245</b>	<b>3,3</b>	<b>1,0</b>	<b>2,3</b>
<b>Industrie</b>	<b>3 633</b>	<b>2,8</b>	<b>0,5</b>	<b>2,3</b>
<b>Construction</b>	<b>1 507</b>	<b>2,9</b>	<b>0,7</b>	<b>2,2</b>
<b>Tertiaire marchand<sup>1</sup></b>	<b>11 503</b>	<b>8,6</b>	<b>6,7</b>	<b>1,9</b>
<i>dont : Commerce</i>	3 103	4,6	1,2	3,3
<i>Services aux entreprises</i>	2 942	8,9	4,3	4,6
<i>Services aux particuliers<sup>2</sup></i>	1 732	9,6	3,5	6,1
<i>Particuliers-employeurs<sup>3</sup></i>	554	53,5	41,6	11,9
<i>Services mixtes</i>	1 777	4,8	1,5	3,3
<i>Transports et entreposage</i>	1 372	2,9	0,7	2,2
<b>Tertiaire non marchand</b>	<b>7 635</b>	<b>12,0</b>	<b>8,1</b>	<b>3,8</b>
Enseignement	1 726	13,1	4,5	8,6
Action sociale	1 587	23,8	13,8	10,0
Autre tertiaire non marchand	4 321	7,2	n.s.	n.s.
<b>Emploi salarié total</b>	<b>24 522</b>	<b>8,4</b>		

1. Les salariés des activités extra-territoriales sont exclus du décompte, ce secteur ne faisant pas l'objet d'une analyse de la pluri-activité.

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

3. Les particuliers-employeurs correspondent aux salariés directement employés par des ménages (aide à domicile, garde d'enfants, nettoyage...).

Champ : France.

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

Source : Insee, Estimations d'emploi localisées 2007.

## 3. Répartition des salariés pluri-actifs d'un secteur donné selon le secteur de l'activité secondaire

en %

Activité secondaire	Activité principale						
	Tertiaire marchand				Tertiaire non marchand		
	Ensemble	Services aux particuliers	Particuliers-employeurs	Services aux entreprises	Ensemble	Enseignement	Action sociale
Tertiaire marchand	78,0	71,8	84,9	78,1	30,3	22,7	31,5
<i>dont : Services aux particuliers</i>	11,6	36,1	1,8	7,7	7,5	10,0	2,9
<i>Particuliers-employeurs</i>	30,7	12,5	77,7	10,1	14,5	5,5	23,5
<i>Services aux entreprises</i>	20,8	14,0	2,9	48,4	4,5	3,6	3,1
Tertiaire non marchand	16,9	24,7	14,2	14,4	67,9	76,0	67,5
<i>dont : Enseignement</i>	4,3	7,6	0,4	5,0	14,3	34,1	2,8
<i>Action sociale</i>	6,1	5,4	11,2	3,5	29,0	5,5	58,1
Autres secteurs	5,1	3,6	0,9	7,5	1,8	1,3	0,9
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Champ : France, secteurs où le taux de pluri-activité est supérieur à la moyenne.

Lecture : parmi les salariés pluri-actifs du secteur des services aux particuliers, 36,1 % occupent un emploi secondaire dans le même secteur et 14 % dans les services aux entreprises.

Source : Insee, Estimations d'emploi localisées 2007.

## 1.3 Salariés du privé

L'histoire de l'**emploi salarié marchand non agricole** des vingt dernières années commence avec la crise des années 1991-1993, où il diminue de 3,1 %. Viennent ensuite huit ans de création continue d'emplois (+ 1,9 % en moyenne par an) avec une accélération entre 1998 et 2000. En lien avec l'activité, l'emploi ralentit dès 2001, diminue légèrement en 2003, puis reprend modérément de 2004 à 2007 (+ 0,8 % par an). Dès 2008, la baisse de l'activité entraîne un fort ralentissement de l'emploi (+ 0,1 %). Fin 2008, on dénombre 16,2 millions de salariés dans les secteurs marchands non agricoles (SMNA) (+ 360 000 postes par rapport à fin 2004). L'évolution sur la période 2004-2008 a été très différente selon les secteurs : la part de l'industrie, qui représente 21,7 % de l'emploi marchand fin 2008, a baissé (- 2,3 points) au profit de la construction (+ 0,9 point, soit 9,2 % des effectifs) et surtout du tertiaire (+ 1,4 point) qui est le secteur qui embauche le plus et totalise 69,1 % du total des salariés fin 2008.

Parmi les salariés du SMNA, on dénombre 39,5 % d'emplois de cadres et professions intermédiaires et 60,5 % d'emplois moins qualifiés (ouvriers et employés). Entre 2004 et 2008, la proportion d'ouvriers a légèrement diminué (de 35,0 % à 33,6 %) en faveur des cadres et dans une moindre mesure, des professions intermédiaires. En effet, le recul de l'emploi industriel se répercute surtout sur les emplois d'ouvriers tandis que l'augmentation du niveau de qualification accroît essentiellement ceux des cadres. L'expérience professionnelle induisant souvent une montée en qualification, l'âge moyen

augmente avec le niveau de qualification : les moins de 25 ans représentent 14 % des ouvriers ou des employés mais seulement 2 % des cadres contre 30 % pour les 50 ans ou plus. Les femmes, qui représentent 40 % des salariés, sont nombreuses parmi les employés (76 %) et sous-représentées au sein des ouvriers (18 %). Corrélié notamment avec la place des femmes, le temps partiel est plus rare chez les cadres et les ouvriers et très fréquent parmi les employés (33 %).

En 2008, le **salaire net** annuel moyen des salariés des entreprises du SMNA en **équivalents-temps plein** (EQTP) s'éleve à 23 950 euros, soit un peu moins de 2 000 euros par mois. Il varie selon le niveau de qualification : de 16 750 euros pour les employés à près de 3 fois plus pour les cadres (46 910 euros). On observe également des disparités salariales au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle. Appréciée par le **rapport interdécile** (D9/D1), cette dispersion est de 2,9 parmi les cadres mais elle est plus réduite pour les ouvriers (1,8) et les employés (1,7).

De 2004 à 2008, le salaire net réel d'un EQTP a augmenté en moyenne de 1,1 % par an. Ce sont les cadres et les ouvriers qui ont bénéficié des évolutions les plus favorables (0,9 % et 0,7 %). Les premiers ont profité de la bonne conjoncture 2005-2007 à travers notamment une augmentation des primes. Pour les seconds, deux facteurs ont contribué à la hausse : les fortes augmentations du Smic en début de période et les destructions d'emplois peu qualifiés et donc peu rémunérés qui s'accélérent en fin de période. ■

### Définitions

**Emploi marchand non agricole** : ensemble des personnes en emploi dans les secteurs dits « essentiellement marchands » (15 des 17 postes de la Nomenclature d'activité française, voir *annexe Glossaire*). Ce champ ne couvre pas les DOM, les emplois publics, agricoles et non salariés.

**Salaire net** : salaire net de toutes cotisations sociales, y compris contribution sociale généralisée (CSG) et contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Il ne comprend pas les participations qui ne sont pas imposables.

**Équivalents-temps plein** (EQTP) : voir *fiche 1.1*.

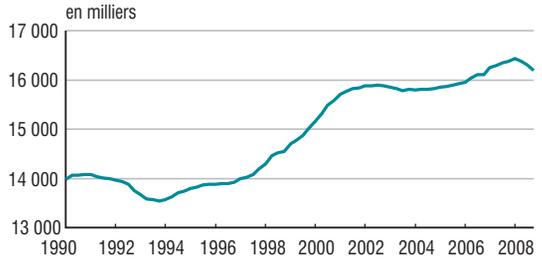
**Rapport interdécile, décile** : voir *annexe Glossaire*.

**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.

### Pour en savoir plus

- « Les salaires dans les entreprises en 2008 : une hausse conséquente contrebalancée par l'inflation », *Insee Première* n° 1300, juin 2010.
- « Les salaires dans l'industrie, le commerce et les services en 2007 », *Insee Résultats*, série Société n° 101, novembre 2009.
- « Les salaires en France », *Insee Références web*, février 2010, sur <http://www.insee.fr>

## 1. Évolution de l'emploi salarié



Champ : France métropolitaine, secteur marchand non agricole.  
Source : Insee, estimations d'emploi.

## 2. Emploi salarié selon la catégorie socioprofessionnelle en 2008

	En 2008					Répartition des salariés en 2004
	Répartition des salariés	Part de salariés à temps complet	Part de femmes	Part des moins de 25 ans	Part des 50 ans ou plus	
Cadres	16,5	92,9	32,0	2,1	22,9	15,1
Professions intermédiaires	23,1	89,6	37,3	8,0	18,2	22,6
Employés	26,8	66,9	76,0	15,1	20,3	27,3
Ouvriers	33,6	90,9	18,2	13,7	17,7	35,0
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>84,5</b>	<b>40,4</b>	<b>10,8</b>	<b>19,4</b>	<b>100,0</b>
<b>Ensemble (en milliers)</b>	<b>16 187,7</b>	<b>13 682,0</b>	<b>6 543,3</b>	<b>1 752,1</b>	<b>3 144,2</b>	<b>15 829,2</b>

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi dans le secteur marchand non agricole.  
Source : Insee, enquête Emploi 2008.

## 3. Salaires nets annuels moyens en équivalents-temps plein selon la CS

	2004	2008	Évolution annuelle moyenne 2004-2008 en euros constants
	(en euros courants)		(en %)
Cadres <sup>1</sup>	42 350	46 910	0,7
Professions intermédiaires	22 230	24 310	0,3
Employés	15 280	16 750	0,4
Ouvriers	16 160	17 950	0,7
<b>Ensemble</b>	<b>21 540</b>	<b>23 950</b>	<b>0,7</b>

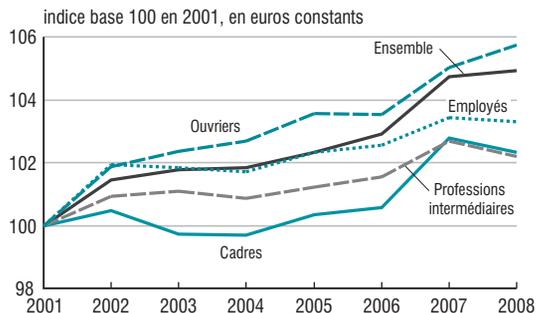
1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.  
Champ : France métropolitaine, secteur marchand non agricole, secteur privé et semi-public.  
Source : Insee, DADS 2008 définitif (exploitation au 1/12).

## 4. Distribution des salaires nets annuels en équivalents-temps plein selon la CS en 2008

	Ensemble	Cadres <sup>1</sup>	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	13 600	24 890	16 020	12 850	13 210
Q1	15 490	30 680	18 920	13 990	14 850
<b>D5 (médiane)</b>	<b>19 160</b>	<b>39 070</b>	<b>22 880</b>	<b>15 740</b>	<b>17 040</b>
Q3	26 140	51 000	27 700	18 540	20 140
D9	38 560	72 750	33 800	22 180	23 990
<b>D9/D1</b>	<b>2,8</b>	<b>2,9</b>	<b>2,1</b>	<b>1,7</b>	<b>1,8</b>

1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.  
Champ : France métropolitaine, secteur marchand non agricole, secteur privé et semi-public.  
Lecture : en 2008, 10 % des salariés en EQTP du secteur privé et semi-public perçoivent un salaire annuel net inférieur à 13 600 euros et 25 % un salaire inférieur à 15 490 euros.  
Source : Insee, DADS 2008 définitif (exploitation au 1/12).

## 5. Évolution du salaire net moyen des salariés en équivalents-temps plein



Champ : France métropolitaine, secteur marchand non agricole, secteur privé et semi-public.  
Source : Insee, DADS définitif (exploitation au 1/12).

## 1.4 Emploi et salaires dans la fonction publique d'État

En 2008, la fonction publique d'État (FPE) compte, en termes d'équivalent-temps plein, 1,68 million d'agents titulaires et non titulaires des services civils travaillant en métropole. Les agents titulaires (85 % du total) sont pour près des deux tiers de catégorie A ; la catégorie C ne représente que 17 % des titulaires et les B 19 %.

Depuis 2004, les **effectifs** ont diminué de 174 000, mais cette diminution résulte pour plus de la moitié (environ 100 000) de transferts d'agents de la fonction publique d'État vers les établissements publics ou les collectivités territoriales. Le poids des non-titulaires est resté stable (15 %), mais au sein des titulaires celui des B et surtout des A s'est accru. Cela résulte de plusieurs phénomènes : le reclassement progressif des instituteurs en professeurs des écoles et des professeurs d'enseignement général de collège (PEGC) en professeurs certifiés de la catégorie B vers la catégorie A, le reclassement intervenu au 1<sup>er</sup> janvier 2006 des 100 000 gardiens de la paix de la catégorie C vers la catégorie B et le transfert de gestion des techniciens et ouvriers des collèges et des lycées (TOS) ainsi que celui d'agents du ministère de l'Équipement, tous classés en catégorie C, vers les collectivités territoriales.

Globalement, la proportion des femmes s'est accrue d'un point entre 2004 et 2008, notamment du fait de la prédominance des hommes dans la population transférée aux collectivités locales. De plus, en lien avec le passage en B des gardiens de la paix qui sont masculins pour 80 % d'entre eux, la catégorie C s'est fortement féminisée (+ 14 points). Dans le même mouvement, la proportion de femmes classées en B s'est réduite (- 18 points). Pour la catégorie A, la légère progression de la proportion de femmes s'explique pour partie

par le reclassement des professeurs des écoles et des PEGC de catégorie B en catégorie A, les femmes représentant deux tiers des effectifs concernés. Avec un poids de 14 %, le temps partiel occupe une place moindre dans la FPE que dans la fonction publique territoriale ou le secteur privé.

Avec un âge médian de 43 ans, les agents de la FPE sont en moyenne plus âgés que les salariés du secteur privé (40 ans).

En 2008, le **salaires net** annuel moyen d'un agent de la fonction publique d'État s'élève à 27 940 euros : 28 930 pour les titulaires et 22 730 pour les non-titulaires. Celui des titulaires A est supérieur de 54 % à celui des C ; cet écart s'est réduit de 4 points depuis 2004. Sur la période 2004-2008, le salaire net moyen des agents de l'État a crû en moyenne annuelle de 2,5 % en euros courants alors que l'inflation s'est élevée, sur la période, à + 1,9 % l'an. Ainsi, en euros constants, le salaire net a progressé de 0,6 % en moyenne annuelle. 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. En retirant ces effets, le salaire moyen s'est accru d'environ 0,1 % par an, en euros constants. Pour les seules personnes en poste, présentes tout au long des années 2004 et 2008, le salaire a évolué en moyenne annuelle de 1,5 % en euros constants.

Le rapport interdécile des agents de catégorie A en 2008 est de 2,2 soit le même niveau qu'en 2004. Pour les agents de catégorie B, il a légèrement augmenté, passant de 1,6 à 1,7. Pour les agents de catégorie C, il a diminué, passant de 1,8 à 1,7, sous l'effet du passage en B en 2006 des gardiens de la paix et des transferts de personnel vers les collectivités locales. ■

### Définitions

**Effectifs** : ils sont appréciés ici en équivalents-temps pleins sur un périmètre constitué des agents des ministères civils de l'État, titulaires et non titulaires, en poste en métropole. Sont inclus les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat. Sont exclus les agents en congé de fin d'activité, les salariés des établissements publics ainsi que les fonctionnaires de la Poste et de France Télécom.

**Salaires net** : voir fiche 1.3.

# Emploi et salaires dans la fonction publique d'État 1.4

## 1. Emploi dans les services civils de l'État en 2004 et 2008

	En 2004				En 2008			
	Effectifs (milliers)	Effectifs (%)	Part des femmes (%)	Âge médian (en années)	Effectifs (milliers)	Effectifs (%)	Part des femmes (%)	Âge médian (en années)
<b>Ensemble</b>	<b>1 853</b>	<b>100</b>	<b>58</b>	<b>43</b>	<b>1 679</b>	<b>100</b>	<b>59</b>	<b>43</b>
<b>Titulaires</b>	<b>1 568</b>	<b>85</b>	<b>57</b>	<b>44</b>	<b>1 433</b>	<b>85</b>	<b>58</b>	<b>44</b>
catégorie A	876	56	59	44	920	64	61	43
Catégorie B	228	14	63	44	274	19	45	43
Catégorie C	465	30	50	44	240	17	64	47
<b>Non-titulaires</b>	<b>284</b>	<b>15</b>	<b>63</b>	<b>38</b>	<b>246</b>	<b>15</b>	<b>64</b>	<b>40</b>

Champ : France métropolitaine, effectifs en équivalents-temps plein, hors armée et Établissements nationaux.

Source : Insee, fichiers de paie des agents de l'État de 2004 et 2008.

## 2. Salaires annuels nets moyens des agents des services civils de l'État selon la catégorie statutaire

	En 2004	En 2008	Évolution annuelle moyenne 2004-2008
	(en euros courants)	(en euros courants)	(en % et euros constants)
<b>Ensemble</b>	<b>25 290</b>	<b>27 940</b>	<b>0,6</b>
<b>Titulaires</b>	<b>26 190</b>	<b>28 830</b>	<b>0,5</b>
Catégorie A	30 470	31 870	-0,8
Catégorie B	23 700	25 790	0,2
Catégorie C	19 350	20 640	-0,3
<b>Non-titulaires</b>	<b>20 330</b>	<b>22 730</b>	<b>0,9</b>

Champ : France métropolitaine, salaires en équivalents-temps plein.

Source : Insee, fichiers de paie des agents de l'État de 2004 et 2008.

## 3. Distribution des salaires annuels nets des agents des services civils de l'État par catégorie statutaire en 2008

	Ensemble	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
D1	15 450	20 900	19 530	15 600
Q1	20 140	24 240	22 150	17 620
<b>D5 (médiane)</b>	<b>24 970</b>	<b>28 960</b>	<b>25 540</b>	<b>20 180</b>
Q3	31 060	36 370	29 130	23 090
D9	39 450	45 040	32 380	25 840
<b>D9/D1</b>	<b>2,6</b>	<b>2,2</b>	<b>1,7</b>	<b>1,7</b>

Champ : France métropolitaine, salaires en équivalents-temps plein.

Source : Insee, Panel État.

## 1.5 Emploi et salaires dans les collectivités territoriales

En 2008, on compte dans la **fonction publique territoriale** (FPT) de France métropolitaine, un peu moins de 1,8 million d'agents, soit 1,5 en équivalents-temps plein. La structure des qualifications dans la FPT est très différente de celle de la fonction publique d'État (FPE) puisque les employés et ouvriers représentent 71 % des agents contre seulement 17 % dans la FPE. On y trouve tous les agents d'exécution correspondant aux différents services rendus par les collectivités locales (voirie, entretien, petite enfance...). À l'opposé, les cadres ne représentent que 8 % du total des agents. Les communes et les départements sont les principaux employeurs avec près de 8 agents sur 10.

Dans la FPT, comme dans toute la fonction publique, les femmes sont majoritaires (58 %). Les non-titulaires représentent 21 % des agents, contre seulement 14 % dans la FPE. Les postes à temps partiel (agents employés sur des postes budgétaires à temps complet) ou non-complet (agents employés sur des postes budgétaires à temps non-complet) représentent un quart des emplois.

Depuis 1998, les effectifs ont cru en moyenne de 3,4 % par an, cette croissance étant plus faible pour les communes (+ 1,6 %). Au cours des 4 dernières années, ils ont cru à un rythme proche (3,6 %), soit une augmentation de 214 000 en équivalent-temps plein. Un peu moins de la moitié de cette augmentation entre 2004 et 2008 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). Cela concerne principalement les départements et les régions. Ainsi, l'effectif des régions est passé, en 10 ans, de moins de 10 000 à plus de 70 000. Le reste de cette croissance est lié à la dynamique propre de l'emploi territorial.

La répartition des agents par catégorie socioprofessionnelle n'a que très peu varié entre 2004 et 2008 : la part des cadres est stable, celle des professions intermédiaires a augmenté de 2 points et celle des employés et ouvriers a baissé de 2 points. En 2004, les communes employaient 64 % des agents de la FPT contre 57 % en 2008 alors que les départements et les régions en employaient 12,5 % en 2004 contre presque 20 % en 2008.

L'âge médian d'un agent dans la FPT en 2008 est de 43 ans contre 40 ans pour les salariés du secteur privé. Les cadres sont un peu plus âgés que les professions intermédiaires et les ouvriers.

En 2008, le salaire annuel net moyen en équivalent-temps plein d'un agent de la fonction publique territoriale s'élève à 20 700 euros contre 27 940 euros dans la FPE. Cet écart s'explique essentiellement par les différences en termes de qualification. Au sein de la FPT, le salaire moyen dans les communes et les régions (environ 20 000 euros) est plus modeste dans les départements. La hiérarchie salariale entre d'une part, les cadres et d'autre part, les ouvriers et employés est plus marquée que dans la FPE, mais moins que dans le secteur privé. Les cadres gagnent en moyenne plus de deux fois plus que les ouvriers. Au total, en termes de dispersion des salaires, le rapport interdécile est de 2, contre 2,6 dans la FPE et 2,8 dans le secteur privé.

Entre 2004 et 2008, le salaire net moyen des agents des collectivités territoriales a crû en moyenne annuelle de 2,3 % en euros courants alors que l'inflation s'est élevée, sur la même période, à + 1,9 % l'an. Ainsi, en euros constants, le salaire net a progressé de 0,3 % en moyenne annuelle. Pour les seules personnes en poste, à temps complet et présentes tout au long des années 2004 et 2008, le salaire a augmenté en moyenne annuelle de 1,4 % en euros constants. ■

### Définitions

**Fonction publique territoriale** : ensemble constitué des collectivités territoriales *stricto sensu* (communes, départements et régions) et de leurs établissements publics (y compris les établissements publics de coopération intercommunales).

# Emploi et salaires dans les collectivités territoriales 1.5

## 1. Emploi dans la fonction publique territoriale en 2004 et en 2008

	2004					2008				
	Effectifs (milliers)	Effectifs (%)	Effectifs femmes (milliers)	Part des femmes (%)	Âge médian	Effectifs (milliers)	Effectifs (%)	Effectifs femmes (milliers)	Part des femmes (%)	Âge médian
<b>Ensemble</b>	<b>1 332</b>	<b>100</b>	<b>759</b>	<b>57</b>	<b>43</b>	<b>1 538</b>	<b>100</b>	<b>889</b>	<b>58</b>	<b>43</b>
Cadres	111	8	52	47	46	126	8	61	48	47
Professions intermédiaires	306	23	173	57	43	318	21	189	59	41
Employés, ouvriers	915	69	534	58	42	1 093	71	639	58	43

Champ : France métropolitaine, effectifs en équivalent-temps plein.

Source : Insee, DADS.

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

	2004	2008	Évolution annuelle moyenne 2004-2008	
	(euros courants)		(en % et euros constants)	(en % et euros courants)
<b>Ensemble</b>	<b>18 930</b>	<b>20 700</b>	<b>0,3</b>	<b>2,3</b>
Cadres	33 900	37 300	0,5	2,4
Professions intermédiaires	21 150	23 170	0,4	2,3
Ouvriers, employés	16 360	18 070	0,6	2,5

Champ : France métropolitaine, salaires en équivalents-temps plein.

Source : Insee, DADS.

## 3. Distribution des salaires annuels nets des agents de la fonction publique territoriale selon la CS en 2008

	en euros			
	Ensemble	Cadres	Professions intermédiaires	Employés, ouvriers
D1	14 760	24 240	18 160	14 850
Q1	16 200	28 660	20 820	16 080
<b>D5 (médiane)</b>	<b>18 530</b>	<b>34 480</b>	<b>24 160</b>	<b>17 820</b>
Q3	22 600	42 630	28 090	20 250
D9	29 290	53 720	31 720	23 030
<b>D9/D1</b>	<b>2,0</b>	<b>2,2</b>	<b>1,7</b>	<b>1,6</b>

Champ : France métropolitaine, salaires en équivalent-temps plein.

Source : Insee, DADS.

## 1.6 Emploi et salaires dans le secteur public hospitalier

En 2008, on compte 880 000 **emplois en équivalents-temps plein** (EQTP) dans les **établissements publics de santé**. Le temps partiel, en légère progression depuis 2004, représente 22 % des postes.

La majorité des emplois correspond à des postes d'employés ou d'ouvriers (51 %) et de professions intermédiaires (39 %). La catégorie des cadres, qui regroupe les cadres de directions et d'administrations et les personnels médicaux, représente 10 % des emplois. Entre 2004 et 2008, les effectifs en EQTP des professions intermédiaires et des employés ou ouvriers ont progressé de 1 % en rythme annuel.

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 : c'est la catégorie des cadres médicaux et administratifs qui est la moins féminisée (47 %) alors que les professions intermédiaires soignantes et celles d'agents de service sont très féminisées (83 %). La moitié des salariés des établissements publics de santé ont moins de 41 ans.

En 2008, le **salair 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 54 700 euros, les professions intermédiaires 27 000 euros et les employés et ouvriers 19 900 euros.

En 2008, la dispersion des salaires dans l'hôpital public, appréciée par le rapport du salaire annuel au-delà duquel se situent les 10 % des salariés les mieux payés sur celui en deçà duquel se situent les 10 % des salariés aux plus faibles revenus (rapport inter-décile D9/D1), est de 2,3. C'est parmi les professions les plus qualifiées que les revenus sont les plus dispersés : le rapport inter-décile est ainsi de plus de 3 parmi les cadres - médicaux ou non - tandis qu'il est inférieur à 2 pour les autres professions. Ces dispersions sont extrêmement stables d'une année sur l'autre. En 2007 cependant, la dispersion du salaire des cadres avait diminué, les internes - ayant les salaires les plus faibles - n'appartenant plus à cette catégorie.

Entre 2004 et 2008, le salaire net annuel moyen - hors cadres - a progressé en rythme annuel de 1,4 % en euros courants. En revanche, compte-tenu de l'inflation, il a baissé en rythme annuel de 0,5 % en **euros constants**. En fin de période (2007-2008), la forte hausse des prix à la consommation (2,8 % en moyenne annuelle sur 2008) a, en effet, pesé sur les évolutions de salaire en euros constants. L'évolution du salaire moyen des cadres entre 2004 et 2008 n'a pas pu être estimée du fait d'une rupture de série liée à l'exclusion des internes du champ entre ces deux années. Pour les personnes en poste à temps complet présentes tout au long de l'année en 2004 et 2008 - hors cadres - le salaire a évolué en moyenne annuelle de 0,6 % en euros constants. ■

### Définitions

**Établissements publics de santé** : ce sont des établissements publics (catégorie juridique agrégée des personnes morales et organismes soumis au droit administratif) dont l'activité économique principale relève des activités hospitalières (8610Z en 2008, 851A en 2004) 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) : nombre total d'heures travaillées dans l'activité considérée divisé par la moyenne annuelle des heures travaillées dans des emplois à plein temps.

**Salair net annuel moyen** : voir *fiche 1.1*.

**Euros constants** : voir *fiche 1.3*.

# Emploi et salaires dans le secteur public hospitalier 1.6

## 1. Emploi dans le secteur public hospitalier en 2004 et 2008

		En 2004					En 2008				
		Effectifs	Effectifs	Part	Âge	Part	Effectifs	Effectifs	Part	Âge	Part
		(milliers)	(%)	des femmes (%)	médian (années)	des temps partiels <sup>4</sup> (%)	(milliers)	(%)	des femmes (%)	médian (années)	des temps partiels <sup>4</sup> (%)
<b>Ensemble</b> <sup>1</sup>	<b>(a+b+c)</b>	<b>859</b>	<b>100,0</b>	<b>75,2</b>	<b>40</b>	<b>20,2</b>	<b>878</b>	<b>100,0</b>	<b>76,5</b>	<b>41</b>	<b>21,8</b>
<b>Cadres</b> <sup>1</sup>	<b>(a)</b>	<b>102</b>	<b>11,8</b>	<b>47,0</b>	<b>41</b>	<b>24,3</b>	<b>90</b>	<b>10,2</b>	<b>46,8</b>	<b>47</b>	<b>31,8</b>
Médecins, pharmaciens, psychologues <sup>1</sup>		91	10,5	46,9	41	25,4	80	9,1	46,6	47	33,9
Cadres de direction et d'administration, gestion		11	1,3	48,6	48	11,1	10	1,1	48,1	48	12,6
<b>Professions intermédiaires (PI)</b>	<b>(b)</b>	<b>317</b>	<b>36,9</b>	<b>82,0</b>	<b>40</b>	<b>21,2</b>	<b>339</b>	<b>38,6</b>	<b>82,7</b>	<b>40</b>	<b>22,8</b>
PI soignantes et sociales <sup>2</sup>		304	35,4	83,7	40	21,4	323	36,8	84,5	39	23,2
PI administratives et techniques		13	1,5	42,9	48	16,5	16	1,8	43,7	47	15,3
<b>Employés et ouvriers</b>	<b>(c)</b>	<b>440</b>	<b>51,2</b>	<b>76,7</b>	<b>40</b>	<b>18,2</b>	<b>449</b>	<b>51,2</b>	<b>77,9</b>	<b>41</b>	<b>18,7</b>
Agents de service et employés administratifs <sup>3</sup>		392	45,6	83,0	40	19,3	403	45,8	84,1	41	19,9
Ouvriers		48	5,6	25,7	46	7,4	47	5,3	24,2	46	6,9
<b>Ensemble (hors cadres)</b>	<b>(b+c)</b>	<b>757</b>	<b>88,2</b>	<b>78,9</b>	<b>40</b>	<b>19,4</b>	<b>789</b>	<b>89,8</b>	<b>79,9</b>	<b>41</b>	<b>20,4</b>

1. En 2008, la catégorie « cadre » 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.

2. Les professions intermédiaires « soignants » sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux. Les PI « sociaux » 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 des temps partiels parmi l'ensemble des postes.

Champ : France métropolitaine, salariés des établissements publics ayant une activité économique principale hospitalière en équivalent-temps plein, hors stagiaires et apprentis.

Source : Insee, DADS 2004 et 2008.

## 2. Salaires annuels nets moyens dans le secteur public hospitalier selon la catégorie socio-professionnelle

	2004	2008	Évolution annuelle moyenne 2004-2008		Évolution moyenne en rythme annuel 2004-2008 des personnes en place <sup>2</sup>	
	(euros courants)	(euros courants)	(en % et euros courants)	(en % et euros constants)	(en % et euros courants)	(en % et euros constants)
<b>Ensemble</b>	<b>24 240</b>	<b>26 220</b>	<b>n.s.</b>	<b>n.s.</b>	<b>3,0</b>	<b>1,0</b>
Cadres <sup>1</sup>	44 010	54 700	n.s.	n.s.	4,6	2,6
Professions intermédiaires	25 770	26 990	1,2	- 0,8	2,7	0,8
Employés et ouvriers	18 590	19 940	1,8	- 0,2	2,3	0,4
<b>Ensemble (hors cadres)</b>	<b>21 730</b>	<b>22 970</b>	<b>1,4</b>	<b>- 0,5</b>	<b>2,5</b>	<b>0,6</b>

1. En 2008, la catégorie « cadres » ne contient plus les internes, externes et résidents.

2. Salariés à temps complet présents 12 mois les 2 années.

Champ : France métropolitaine, salariés des établissements publics ayant une activité économique principale hospitalière, hors stagiaires et apprentis ; salaires en équivalents-temps plein.

Source : Insee, DADS 2008.

## 3. Distribution des salaires annuels nets des agents du secteur public hospitalier selon la CS en euros

	Cadres <sup>1</sup>	Professions intermédiaires	Employés et ouvriers	Ensemble <sup>1</sup>
D1	25 560	19 310	15 420	<b>16 340</b>
Q1	35 400	22 120	17 060	<b>18 790</b>
<b>D5 (médiane)</b>	<b>51 810</b>	<b>26 900</b>	<b>19 550</b>	<b>22 610</b>
Q3	73 070	31 270	22 520	<b>29 070</b>
D9	87 770	35 380	25 330	<b>37 370</b>
<b>D9/D1</b>	<b>3,4</b>	<b>1,8</b>	<b>1,6</b>	<b>2,3</b>

1. Hors internes, externes et résidents.

Champ : France métropolitaine, salariés d'un établissement public ayant une activité économique principale hospitalière, hors stagiaires et apprentis ; salaires en équivalents-temps plein.

Source : Insee, DADS 2008.

## 1.7 Non-salariés

**E**n 2008, tous secteurs d'activité confondus, l'emploi non salarié regroupe 2,4 millions de personnes, soit 9 % de l'emploi total. Cette population très hétérogène travaille plus particulièrement dans l'agriculture (pour 18 % d'entre elles), le commerce de détail (17 %), la construction (13 %) et le domaine de la santé (11 %).

Après 30 ans de recul démographique, le nombre de **non-salariés** repart à la hausse depuis 2004. Si l'emploi agricole est toujours en repli (- 64 000 emplois sur la période 2004-2008), les secteurs de la construction et du tertiaire, très dynamiques, créent respectivement 53 000 et 93 000 emplois. Dans l'industrie, l'emploi non salarié est relativement stable.

Malgré une hétérogénéité autant en termes de qualifications que de niveaux de revenus d'activité, la population non salariée se caractérise par sa faible féminisation (33 % contre 40 % pour les salariés du secteur marchand). Les professions libérales et les professions de la santé affichent les plus fortes proportions de femmes (46 % et 55 %). La part des femmes non salariées dans le commerce et l'agriculture reste significative (39 % et 30 %) mais elle est très faible dans la construction (8 %).

La population des non-salariés est assez âgée (37 % de 50 ans ou plus). En effet, on devient le plus souvent indépendant après un passage dans le salariat. Environ 40 % des professions de santé ou des professions libérales ont plus de 50 ans : cela s'explique notamment par la longueur des études nécessaires à ces métiers qualifiés et réglementés. Dans l'agriculture, la part des 50 ans ou plus s'élève à 44 %. À l'opposé, c'est dans la construction que l'on trouve le plus de jeunes et le moins de 50 ans ou plus.

En 2008, hors agriculture, revenus nuls inclus, les indépendants tirent en moyenne

34 000 euros de leur activité d'indépendants et la moitié d'entre eux gagnent moins de 18 700 euros. Ce chiffre cache cependant une très grande disparité. En effet, contrairement aux salariés, les non-salariés ne bénéficient pas de revenu minimum, ce qui signifie qu'un entrepreneur individuel qui ne dégage pas de bénéfice ne peut pas se rémunérer ; ils sont, en 2008, 11,4 % dans ce cas, et les activités scientifiques et techniques sont les plus concernées. À l'autre extrême, 10 % des non-salariés gagnent plus de 81 000 euros de revenus d'activité dans l'année alors que pour les salariés le seuil équivalent se monte à 33 500 euros.

Le secteur d'activité est le premier facteur de disparités : les activités les plus rémunératrices sont les professions juridiques et la pharmacie avec des moyennes de plus de 90 000 euros ; les moins rémunératrices sont le commerce de détail, les taxis et les activités artistiques, avec moins de 19 000 euros par an. Ces différences de rémunérations s'expliquent en partie par des niveaux de diplôme très différents : si les médecins, professionnels du droit, pharmaciens sont tous diplômés du supérieur, ce n'est pas le cas des chauffeurs de taxi. L'ancienneté de l'entreprise est un autre déterminant du revenu d'activité d'indépendant. Comparée à une entreprise créée dans l'année, celle qui a plus de cinq ans d'ancienneté procure à son patron plus de chances d'avoir un revenu élevé. Il en est de même si l'entrepreneur est aussi employeur.

Enfin, hommes et femmes ne sont pas égaux devant les rémunérations : à secteur d'activité, ancienneté, âge, sexe, localisation, catégorie juridique, statut (employeur ou non), et pluriactivité identiques, les hommes gagnent environ 35 % de plus que les femmes. Parmi les éléments pouvant expliquer cet écart en faveur des hommes, figure très probablement le temps hebdomadaire de travail. ■

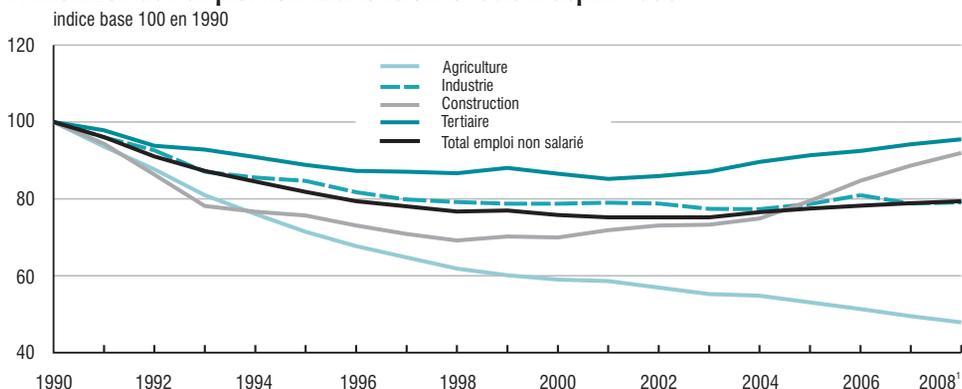
### Définitions

**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.

### Pour en savoir plus

- « Les revenus d'activité des indépendants », *Insee Références*, édition 2009.
- « Les revenus d'activités des Indépendants du commerce, de l'industrie, du BTP et des services en 2007 », *Insee Première* n° 1306, juillet 2010.

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



1. Prévision.

Champ : France métropolitaine.

Source : Insee, estimations d'emploi localisées.

## 2. Structure de l'emploi non-salarié en 2008

	Répartition	Part		
		des moins de 25 ans	des 50 ans ou plus	de femmes
Agriculture	18,2	1,8	44,2	29,6
Industrie	7,9	1,2	33,4	23,9
Construction	12,7	1,7	30,8	8,0
Commerce	17,4	1,7	38,1	38,8
Services	43,6	1,4	35,1	40,7
<i>dont : professions libérales</i>	16,4	0,5	38,1	45,6
<i>professions de santé</i>	10,8	0,3	40,0	54,6
<b>Ensemble<sup>1</sup></b>	<b>100,0</b>	<b>1,5</b>	<b>36,6</b>	<b>32,8</b>

1. Y compris secteurs non déterminés.

Champ : France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Emploi.

## 3. Répartition des revenus annuels d'activité d'indépendants par secteurs en 2008

	Revenu d'activité moyen <sup>1</sup> (euros)	Revenu d'activité médian <sup>1</sup> (euros)	Proportion de revenus nuls (%)
Industrie	26 800	16 710	9,7
Bâtiment, travaux publics	29 060	21 840	6,5
Commerce	26 470	15 410	11,4
<i>dont : commerce automobile</i>	25 880	19 080	10,4
<i>commerce de détail</i>	18 320	10 320	12,0
<i>commerce de gros</i>	30 290	16 640	17,4
<i>commerce pharmaceutique</i>	90 030	75 290	2,8
Transports	23 800	15 460	7,9
<i>dont : taxis</i>	16 780	12 890	4,2
Hôtels, cafés, restaurants	20 420	13 490	14,6
Information, communication	29 680	16 500	15,7
Finance, assurances	56 360	36 340	12,7
Immobilier	25 690	11 880	28,2
Activités scientifiques et techniques	40 420	18 160	20,0
<i>dont : professions juridiques</i>	99 760	56 360	2,8
Activités de services administratifs et de soutien aux entreprises	27 740	15 540	14,5
Enseignement	16 020	9 780	11,0
Santé humaine, action sociale	60 910	45 760	3,0
Art spectacle, activités récréatives	13 250	4 480	17,9
Autres activités de services	14 590	10 840	8,8
<b>Ensemble (hors agriculture)</b>	<b>34 000</b>	<b>18 690</b>	<b>11,4</b>

1. Revenus nuls inclus.

Champ : France métropolitaine.

Source : Insee, base Non-salariés.

## 1.8 Inégalités salariales : concepts

Les inégalités salariales peuvent être décrites à l'aide de plusieurs indicateurs : **revenu salarial**, **saire annualisé**, **saire en équivalent temps plein** (EQTP). Ainsi, les inégalités de salaires offerts par les employeurs pour un volume de travail donné, une heure ou une année à temps complet s'appréhendent à partir de la distribution des salaires des temps complets ou en EQTP. Les inégalités salariales liées à la durée de l'emploi sur l'année et à la quotité du temps de travail s'observent à partir du salaire annuel moyen (effet de la quotité) ou du revenu salarial (effets cumulés).

En 2008, au sein des salariés à temps complet (87 % du volume de travail soit 13 millions d'EQTP), en majorité des salariés à statut stable, l'écart interdécile de la distribution des salaires 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) que dans le bas (le ratio D5/D1 est de 1,5).

Observer les salaires en EQTP permet d'intégrer les postes à temps partiel qui représentent 13 % du volume de travail (2 millions d'EQTP). En moyenne, ces postes bénéficient de salaires horaires plus faibles que ceux des temps complets (- 18 %). Cet écart s'explique à la fois par une moindre part de « 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 salariés à temps complet, sauf dans le haut de la distribution. Et les principaux **indicateurs d'inégalité** ne

diffèrent pas de ceux mesurés pour les seuls temps complets.

En revanche, la prise en compte de la quotité de travail à l'aide du salaire annualisé moyen a des conséquences en particulier sur le bas de la distribution. En effet, la valeur du premier décile du salaire annuel moyen est inférieure de 33 % à celle du salaire en EQTP, et d'encore 10 % pour celle du premier quartile. Dans le haut de la distribution, les différences sont moindres. De ce fait, l'écart interdécile s'accroît fortement (4,1) mais cela concerne essentiellement le bas de la distribution (le ratio D5/D1 passe de 1,5 à 2).

La prise en compte de la durée annuelle de travail au travers du revenu salarial amplifie mécaniquement ces effets, de nouveau particulièrement marqués dans le bas de la distribution. Le D1 du revenu salarial est inférieur de 77 % au D1 de la distribution des salaires annualisés. Le recul est moindre pour les autres fractiles (- 43 % pour le Q1, - 13 % pour la médiane et - 10 % pour le Q3 et le D9). De ce fait, c'est le ratio D5/D1 qui s'accroît le plus, passant de 2 à 7,6.

Au total, en 2008, l'écart interdécile (D9/D1) passe de 2,9 pour la distribution des salaires à temps complet à 16 pour le revenu salarial, cette différence étant essentiellement liée au bas de la distribution. 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 à 61 selon que l'on observe les salaires en EQTP ou les revenus salariaux. ■

### Définitions

**Revenu salarial** : somme de tous les salaires perçus par une personne 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** : moyenne des salaires annualisés pondérée par les durées d'emploi. Ainsi, un salarié ayant travaillé à mi-temps six mois dans l'année et perçu 5 000 euros compte pour 0,5 année-travail rémunérée 10 000 euros par an.

**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 partiel). Chaque poste est pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet.

**Indicateurs d'inégalités** : à partir des divers déciles (voir *annexe Glossaire*) d'une distribution, on définit trois ratios, D9/D1, D5/D1 et D9/D5. Le premier qualifie la totalité de la distribution, le deuxième se focalise sur le bas de cette distribution alors que le troisième concerne le haut.

# Inégalités salariales : concepts 1.8

## 1. Distribution des salaires nets de prélèvements et du revenu salarial du secteur privé en 2008

en euros

	Salaire annualisé des personnes à temps complet	Salaire en EQTP <sup>1</sup>	Salaire annualisé	Revenu salarial
D1	13 610	13 640	9 110	2 090
Q1	15 970	15 600	13 980	7 970
<b>D5 (médiane)</b>	<b>19 990</b>	<b>19 340</b>	<b>18 350</b>	<b>15 880</b>
Q3	27 170	26 430	25 210	22 840
D9	40 010	39 350	36 960	33 390
C95	52 910	50 130	48 720	43 770
C99	98 050	91 540	90 320	81 340

1. Équivalent-temps plein (voir *Définitions*).

Champ : France métropolitaine, salariés du secteur privé et semi-public.

Lecture : en 2008, 10 % des salariés en EQTP du secteur privé et semi-public perçoivent un salaire annuel net inférieur à 13 640 euros, 25 % un salaire inférieur à 15 600 euros.

Source : Insee, DADS 2008 définitif (exploitation au 1/12).

## 2. Indicateurs d'inégalités salariales en 2008

	Salaire annualisé des personnes à temps complet	Salaire en EQTP <sup>1</sup>	Salaire annualisé	Revenu salarial
D5/D1	1,5	1,4	2,0	7,6
D9/D5	2,0	2,0	2,0	2,1
D9/D1	2,9	2,9	4,1	16,0
C99/D5	4,9	4,7	4,9	5,1
(1-S90)/S10	5,6	5,0	9,4	61,0

1. Équivalent-temps plein (voir *Définitions*).

Champ : France métropolitaine, salariés du secteur privé et semi-public.

Lecture : en 2008, dans la distribution des salaires des temps complets du secteur marchand non agricole, le ratio qui rapporte le 9<sup>e</sup> décile au 1<sup>er</sup> (D9/D1) se monte à 2,9 alors que le même ratio de la distribution du revenu salarial s'élève à 16. En outre, la masse des salaires en EQTP des 10 % les mieux payés est 5 fois plus importante que celle des 10 % les moins payés. Ce ratio s'élève 61 pour les revenus salariaux.

Source : Insee, DADS 2008 définitif (exploitation au 1/12).

## 1.9 Inégalités salariales : évolutions

Les variations du **rapport interdécile D9/D1 (indicateur d'inégalité)** du salaire des personnes à temps complet depuis 1966 peuvent se découper en trois périodes. Le rapport se réduit de 1966 jusqu'au milieu des années 1980, dans une période où le salaire moyen des temps complets s'accroît régulièrement (4,2 en 1966 et 3,1 en 1984). Puis il augmente faiblement à la fin des années 1980 (3,3 en 1990) pour ensuite rebaisser légèrement jusqu'en 2003. Depuis, il est relativement stable. Cette réduction de la dispersion résulte d'abord de la croissance plus vive du 1<sup>er</sup> décile (D1). Depuis 30 ans, le rapport du 9<sup>e</sup> décile (D9) à la médiane (D5) est relativement stable et fluctue autour de 2. L'essentiel du mouvement résulte donc d'un resserrement de la hiérarchie des salaires dans la moitié inférieure de la distribution des salaires. Ce sont essentiellement les hausses du Smic survenues sur la période qui expliquent cette situation. De 1966 à 2005, 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 0,8 pour les trois dernières années.

La stabilité du ratio D9/D5 déjà observée pour les salaires des temps complets se retrouve aussi pour le **revenu salarial**. En revanche, les évolutions du ratio D5/D1 de ces deux indicateurs sont différentes. La baisse régulière de ce ratio, observée sur les temps complets depuis le milieu des années 1960, est due à la hausse du Smic. Elle est contrebalancée par la réduction du nombre moyen de jours travaillés dans l'année (passé d'environ 304 jours à la fin des années 1970 à 295 au milieu des années 1990) et le

développement du temps partiel tout au long de la période (7,8 % en 1975 contre 16,9 % en 2008). Ainsi, ce ratio (D5/D1) a augmenté régulièrement du début des années 1970 au milieu des années 1990 avant de se stabiliser jusqu'au début des années 2000. Puis, entre 2004 et 2008, on observe une réduction des écarts dans le bas de la distribution du revenu salarial.

Si le rapport interdécile D9/D5 est stable sur les 30 dernières années, les très hauts salaires, définis ici, par convention, comme les 1 % des salariés à temps complet les mieux rémunérés, voient la part de leur masse salariale s'accroître sur la période 1995-2008, passant de 5,6 % à 6,9 %. Sur cette même période, la part relative des 10 % de salariés à temps complet les mieux payés a augmenté de 1,3 point pour atteindre 26,7 %, contre 0,2 point et 4,6 % pour les 10 % les moins bien payés.

Les écarts de salaires hommes/femmes diffèrent selon le critère retenu. Si l'on s'en tient à un salaire offert pour un volume donné de travail - salaire d'un temps complet ou d'un **EQTP** - une femme gagne en moyenne environ 20 % de moins qu'un homme. Cet écart, qui s'explique en partie par des différences de structures de qualifications, s'est fortement réduit sur la période 1951-1994, passant de 35 % à 20 %. Depuis, il n'évolue que faiblement. Mais si l'on intègre le volume annuel de travail et notamment l'impact du temps partiel qui est essentiellement féminin l'écart s'élève à 28 % en termes de **salaires annualisés**, et à 32 % en termes de revenu salarial. Quel que soit l'indicateur, l'écart s'est légèrement réduit au cours des quatre dernières années. ■

### Définitions

**Rapport interdécile, indicateurs d'inégalités** : à partir des divers déciles (voir *annexe Glossaire*) d'une distribution, on définit trois ratios, D9/D1, D5/D1 et D9/D5. Le premier qualifie la totalité de la distribution, le second se focalise sur le bas de cette distribution alors que le troisième concerne le haut.

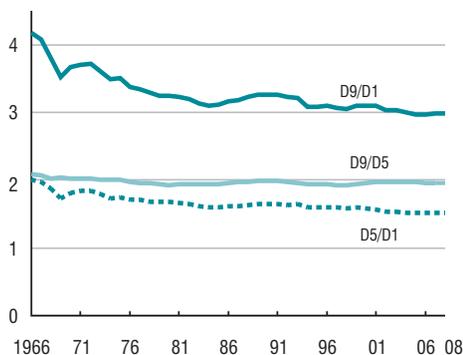
**Revenu salarial** : somme de tous les salaires perçus par une personne au cours d'une année donnée, nets de toutes cotisations sociales, y compris contribution sociale généralisée (CSG) et contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

**Salaire 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 partiel). Chaque poste est pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet.

**Salaire annualisé moyen** : moyenne des salaires annualisés pondérée par les durées d'emploi. Ainsi, un salarié ayant travaillé à mi-temps six mois dans l'année et perçu 5 000 euros compte pour 0,5 année-travail rémunérée 10 000 euros par an.

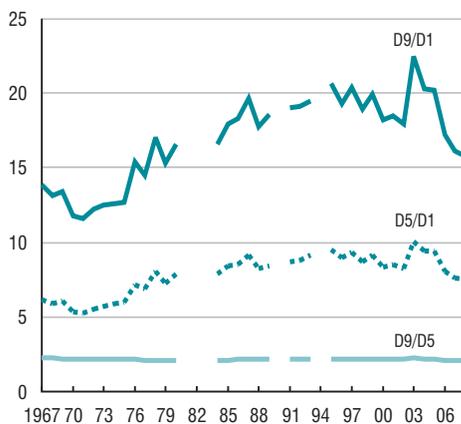
# Inégalités salariales : évolutions 1.9

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



Champ : France métropolitaine, salariés du secteur privé et semi-public.  
 Note : d'importantes modifications de la chaîne d'exploitation des DADS (exhaustivité, redressement des postes annexes) rendent notamment les niveaux de 1993 non comparables à ceux de 1992 et 1994.  
 Source : Insee, DADS de 1950 à 2008, estimations pour les années 1981, 1983 et 1990.

## 2. Distribution du revenu salarial



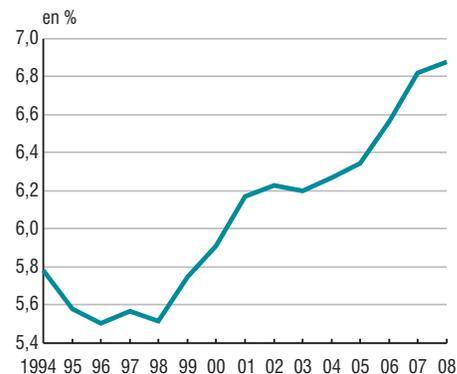
Champ : France métropolitaine, salariés du secteur privé et semi-public.  
 Note : les données de 1981, 1983 et 1990 n'ont pas été produites. Celles de 1994 n'ont pas été intégrées dans ce graphique du fait d'une rupture de série.  
 Source : Insee, DADS de 1967 à 2008, sauf en 1981, 1983 et 1990.

## 3. Variation des différents indicateurs d'inégalité de 2004 à 2008

	en points			
	Salaire à temps complet	Salaire en EQTP <sup>1</sup>	Salaire annualisé	Revenu salarial
D5/D1	- 0,01	- 0,02	- 0,03	- 1,90
D9/D5	0,01	0,01	0,00	- 0,05
D9/D1	0,01	- 0,03	- 0,06	- 4,47
C99/D5	0,21	0,17	0,18	- 0,04

1. Équivalent-temps plein.  
 Champ : France métropolitaine, salariés du secteur privé et semi-public.  
 Source : Insee, DADS 2004 et 2008 définitif (exploitation au 1/12).

## 4. Part dans la masse salariale brute totale des salaires des 1 % les mieux rémunérés



Champ : France métropolitaine, salariés du secteur privé et semi-public.  
 Source : Insee, DADS.

## 5. Écarts salariaux selon le sexe et l'âge

	Salaire à temps complet		Salaire en EQTP <sup>1</sup>		Salaire annualisé		Revenu salarial	
	2004	2008	2004	2008	2004	2008	2004	2008
Femmes (euros)	19 160	21 530	18 680	20 880	16 000	18 140	13 630	14 530
Hommes (euros)	23 850	26 710	23 340	25 990	22 320	25 070	20 170	21 300
<b>Écart Femmes/Hommes (%)</b>	<b>- 19,7</b>	<b>- 19,4</b>	<b>- 20,0</b>	<b>- 19,7</b>	<b>- 28,3</b>	<b>- 27,6</b>	<b>- 32,4</b>	<b>- 31,8</b>
Moins de 25 ans (euros)	14 520	16 270	14 480	16 240	12 580	14 290	6 450	7 280
Plus de 50 ans (euros)	27 350	30 250	26 190	28 710	23 670	26 160	22 680	23 160
<b>Écart - 25 ans/+ 50 ans (%)</b>	<b>- 46,9</b>	<b>- 46,2</b>	<b>- 44,7</b>	<b>- 43,4</b>	<b>- 46,9</b>	<b>- 45,4</b>	<b>- 71,5</b>	<b>- 68,6</b>

1. Équivalent-temps plein.  
 Champ : France métropolitaine, salariés du secteur privé et semi-public.  
 Source : Insee, DADS 2004 et 2008 définitif (exploitation au 1/12).

## 1.10 Emploi et salaires selon le sexe

En 2008, 70 % de la population ayant entre 15 et 64 ans est **active au sens du BIT** : 74,6 % des hommes et 65,5 % des femmes. L'écart entre hommes et femmes s'est considérablement réduit au cours des dernières décennies, passant de plus de 30 points en 1975 à moins de 10 en 2008, sous l'effet conjugué d'une hausse du taux d'activité féminine et d'une diminution de l'activité masculine.

Chez les moins de 25 ans, la baisse d'activité, du fait de l'allongement de la durée des études, est de même ampleur pour les deux sexes. Dans les tranches d'âge intermédiaires, le taux d'activité des hommes est resté relativement stable, celui des femmes a augmenté. Chez les 50-64 ans, le taux d'emploi des hommes a connu une forte baisse depuis le milieu des années 1970, notamment liée à l'apparition de dispositifs de cessation anticipée d'activité (préretraites, etc.) et à l'instauration de la retraite à 60 ans au début des années 1980. Au contraire, le taux d'emploi des femmes entre 50 et 64 ans a crû modérément.

En dépit d'un mouvement de convergence global, d'importants écarts demeurent entre femmes et hommes, en particulier entre 25 et 49 ans où l'écart atteint 12 points contre 6 points chez les 15-24 ans et 7 points chez les 50-64 ans.

Cet écart est dû pour une large part aux comportements liés à la présence de jeunes enfants. Ainsi, les écarts entre hommes et femmes sont plus marqués chez les parents ayant au moins un enfant, et sont encore plus nets lorsqu'ils ont un enfant de moins de trois ans. Dans le cas des familles ayant au moins deux enfants dont l'un (ou plusieurs) a moins de 3 ans, le taux d'activité des mères est de 56 % alors que celui des pères est de 97 %.

Outre ces écarts, dus à une moindre participation des femmes au marché du travail, la fréquence plus ou moins marquée du temps partiel différencie fortement l'emploi des hommes et des femmes. Le recours au temps partiel pour s'occuper des enfants n'explique qu'une partie de la différence hommes-femmes en termes d'emploi. En effet, parmi les personnes ayant un emploi et pas d'enfant, l'écart entre hommes et femmes travaillant à temps partiel atteint 16,6 points. Il s'agit alors très souvent de temps partiel subi. En effet, nombreuses sont les femmes qui travaillent dans le secteur tertiaire où le recours au temps partiel est structurellement important.

En termes de salaires, les différences entre hommes et femmes sont aussi importantes même en raisonnant en salaires en équivalent-temps plein. Ainsi en 2008, le salaire net moyen en équivalent-temps plein des femmes atteint 81 % de celui des hommes dans le secteur privé et 86 % dans le secteur public. Cette situation est due pour partie à une structure des qualifications différente : par exemple, 19 % des hommes salariés du privé sont cadres contre seulement 13 % des femmes. Mais au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle, les écarts demeurent. C'est tout particulièrement le cas chez les cadres où le salaire des femmes est inférieur de 22 % à celui de leurs homologues masculins, dans le secteur privé comme dans le secteur public. Cet écart, qui est plus important pour les seniors que pour les moins de 25 ans (28 % pour les cadres de plus de 50 ans du secteur privé contre 3 % pour les plus jeunes), peut s'expliquer en partie par un possible effet de « **plafond de verre** ». Les écarts sont moins forts dans les autres catégories socioprofessionnelles. ■

### Définitions

**Population active au sens du BIT** : elle 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 ; les militaires du contingent, apprentis et stagiaires rémunérés (voir *annexe Glossaire*).

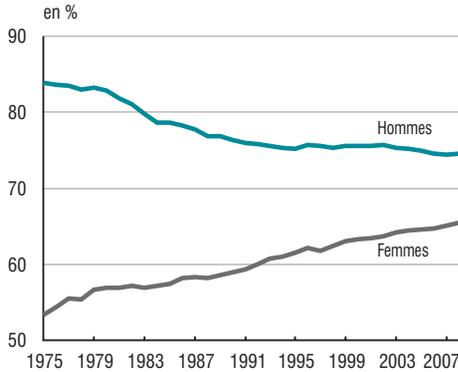
**Plafond de verre** : le plafond de verre désigne la barrière invisible empêchant potentiellement les femmes d'atteindre les niveaux hiérarchiques les plus élevés dans l'entreprise.

### Pour en savoir plus

- « Activité féminine et composition familiale depuis 1975 », *Dares Analyses* n° 027, mai 2010.
- « Interruptions de carrière professionnelle et salaires des hommes et des femmes en 2006 », *Dares Analyses* n° 011, février 2010.
- « Femmes et hommes en début de carrière - les femmes commencent à tirer profit de leur réussite scolaire », *Insee Première* n° 1284, février 2010.

# Emploi et salaires selon le sexe 1.10

## 1. Taux d'activité selon le sexe

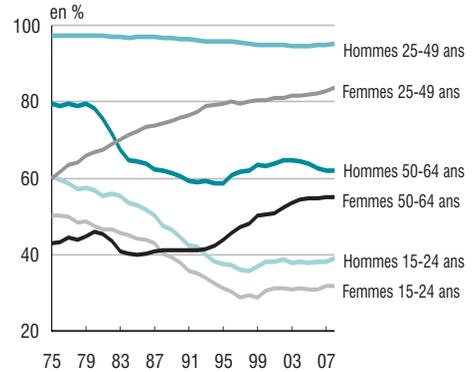


Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes âgées de 15 à 64 ans au 31 décembre.

Lecture : en 2008, 65,5 % des femmes de 15 à 64 ans sont actives au sens du BIT.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

## 2. Taux d'activité selon le sexe et l'âge



Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes âgées de 15 à 64 ans au 31 décembre.

Lecture : en 2008, 39 % des hommes de 15 à 24 ans sont actifs au sens du BIT.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

## 3. Taux d'activité et recours au temps partiel selon l'âge et le nombre d'enfants

	Taux d'activité			Temps partiel parmi les personnes ayant un emploi		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
<b>Âge</b>						
15-24 ans	61,0	67,0	<b>63,4</b>	30,1	10,3	<b>21,4</b>
25-49 ans	84,0	96,2	<b>89,9</b>	28,4	3,8	<b>15,6</b>
50-64 ans	55,2	62,3	<b>58,6</b>	31,0	6,1	<b>18,2</b>
<b>Ensemble</b>	<b>72,5</b>	<b>82,7</b>	<b>77,4</b>	<b>29,2</b>	<b>4,7</b>	<b>16,5</b>
<b>Nombre d'enfants</b>						
Pas d'enfant	65,4	72,2	<b>68,8</b>	22,7	6,1	<b>14,1</b>
Un enfant	80,3	87,0	<b>83,2</b>	27,6	3,8	<b>16,7</b>
dont enfant de moins de 3 ans	79,6	97,3	<b>88,1</b>	25,0	3,5	<b>13,5</b>
Deux enfants ou plus	81,7	94,5	<b>87,7</b>	37,1	3,0	<b>19,7</b>
dont au moins un enfant de moins de 3 ans	55,7	96,6	<b>75,4</b>	46,1	5,3	<b>20,6</b>

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes âgées de 15 à 64 ans au 31 décembre.

Lecture : en 2008, 55,7 % des femmes ayant au moins deux enfants dont un de moins de trois ans sont actives au sens du BIT et 46,1 % de celles qui ont un emploi travaillent à temps partiel.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

## 4. Structure des effectifs et salaires nets moyens en 2008

	Femmes		Hommes		Ensemble		Rapport des salaires F/H
	Effectifs (%)	Salaires (euros)	Effectifs (%)	Salaires (euros)	Effectifs (%)	Salaires (euros)	
<b>Secteur privé</b>							
Cadres <sup>1</sup>	12,5	39 180	19,2	50 250	16,5	46 910	78,0
Professions intermédiaires	26,5	22 750	22,3	25 550	24,0	24 310	89,1
Employés et ouvriers	61,0	16 310	58,5	18 240	59,5	17 450	89,4
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>20 880</b>	<b>100,0</b>	<b>26 010</b>	<b>100,0</b>	<b>23 950</b>	<b>80,3</b>
<b>Secteur public</b>							
Cadres <sup>2</sup>	29,8	28 450	33,8	36 190	31,3	31 590	78,6
Professions intermédiaires	24,8	24 720	23,2	25 110	24,2	24 850	98,4
Employés et ouvriers	45,5	18 560	42,9	19 480	44,5	18 900	95,3
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>23 180</b>	<b>100,0</b>	<b>26 750</b>	<b>100,0</b>	<b>24 530</b>	<b>86,7</b>

1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.

2. Pour le système hospitalier public (SHP) les données sont hors internes, externes et résidents.

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés en EQTP hors salariés agricoles et apprentis-stagiaires.

Sources : Insee, DADS 2008 (exploitation au 1/12) et fichier de paie des agents de l'État.

## 1.11 Emploi et salaires selon l'âge

En 2008, 64,7 % des personnes entre 15 et 64 ans vivant en France métropolitaine occupent un emploi. C'est entre 25 et 55 ans que le **taux d'emploi** est le plus élevé (80 %). Parmi les jeunes de 15 à 24 ans, 28,6 % ont un emploi, 6,5 % sont au chômage et 64,7 % sont inactifs (la plupart poursuivent des études). Il y a relativement plus de jeunes hommes qui travaillent que de jeunes femmes. En effet, non seulement ces dernières poursuivent davantage leurs études mais elles sont par ailleurs moins concernées par l'apprentissage, qui conduit les hommes à se présenter plus tôt sur le marché du travail.

Parmi les personnes de 55 à 64 ans, 41,3 % ont un emploi en 2008. Sur l'ensemble de la classe d'âge, cette proportion a peu évolué entre 2003 et 2008 (+ 0,8 point). Cependant, d'importants effets démographiques sont à prendre en compte, notamment le poids respectif des plus de 60 ans et des moins de 60. En effet, à partir de 2006, les générations nombreuses du baby-boom nées après 1946 ont atteint leur soixantième anniversaire et sont, de ce fait, moins actives que la génération suivante des 55-60 ans. Cela tire mécaniquement à la baisse le taux d'emploi de l'ensemble de la classe d'âge. Une fois corrigé cet effet de structure démographique grâce au **taux d'emploi sous-jacent**, c'est dans la tranche d'âge des 55-64 ans que le taux d'emploi a progressé le plus fortement en cinq ans.

Parmi les personnes ayant un emploi, une sur 12 a moins de 25 ans, et une sur 4 a plus de cinquante ans. Les moins de 25 ans sont les plus nombreux parmi les employés et les ouvriers. Ceci provient du fait que ce sont les jeunes les moins diplômés qui entrent les premiers sur le marché du travail, les autres poursuivant leurs études. Les 25 et 39 ans, plus diplômés que leurs aînés, sont surreprésentés parmi les professions

intermédiaires et les cadres. Enfin, les personnes de plus de 40 ans sont plus nombreuses parmi les artisans, commerçants, cadres et agriculteurs. Cette structure résulte d'une part, de l'évolution professionnelle de personnes qui, plus jeunes, relevaient d'autres catégories (ouvrier du bâtiment se mettant à son compte, profession intermédiaire accédant au statut de cadre par promotion interne, par exemple) et d'autre part, de la relative faiblesse du taux de sorties précoces dans ces catégories. Pour les agriculteurs, l'évolution tient davantage à un vieillissement structurel.

Le salaire moyen croît avec l'âge. À cela, trois raisons principales : avec l'âge, globalement, la structure des catégories socioprofessionnelles se modifie ; au niveau individuel, l'expérience professionnelle acquise avec le temps améliore la productivité et permet au salarié de négocier un salaire plus élevé ; enfin, certaines entreprises ou branches professionnelles programment des augmentations à l'ancienneté. C'est parmi les cadres et, dans une moindre mesure, les professions intermédiaires, que les écarts de salaires entre les plus jeunes et les plus âgés sont les plus grands alors qu'ils sont nettement plus réduits pour les employés et les ouvriers.

Au sein d'une même classe d'âge, les disparités de salaires, appréciées par le rapport interdécile, s'accroissent en même temps que l'âge. Ainsi, le rapport interdécile est deux fois plus élevé parmi les salariés de plus de 55 ans que parmi les moins de 25 ans. Cet écart est uniquement dû à la forte progression des salaires les plus élevés. En effet, les salaires des 10 % de salariés les moins bien payés sont similaires quel que soit l'âge. En revanche, le salaire au dessus duquel se situent les 10 % de salariés les mieux rémunérés (9<sup>e</sup> décile) varie du simple au double entre les plus jeunes et les plus âgés. ■

### Définitions

**Taux d'emploi d'une classe d'âge** : rapport entre le nombre d'individus de la classe d'âge ayant un emploi au nombre total d'individus dans la classe d'âge.

**Taux d'emploi sous-jacent d'une classe d'âge** : indicateur qui permet de gommer les poids démographiques inégaux des tranches d'âge inclus dans le taux d'emploi. Il est égal à la moyenne arithmétique des taux d'emploi par âge détaillé.

**Décile, rapport interdécile** : voir *annexe Glossaire*.

### Pour en savoir plus

- « Emploi et chômage des 15-29 ans en 2009 », *Dares Analyses* n° 072, octobre 2010.
- « Emploi et chômage des 50-64 ans en 2009 », *Dares Analyses* n° 039, juin 2010.
- « Le passage de l'emploi à la retraite », *Dares Analyses*, à paraître.

# Emploi et salaires selon l'âge 1.11

## 1. Emploi selon l'âge en 2008

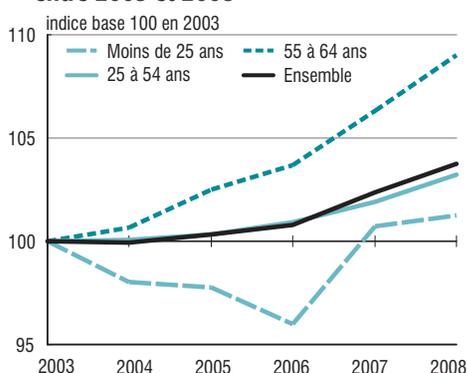
	Répartition des effectifs en emploi	Taux d'emploi			Proportion de temps partiels
		Ensemble	Hommes	Femmes	
15-24 ans	8,3	<b>28,6</b>	31,4	25,7	22,9
25-39 ans	38,0	<b>82,0</b>	88,6	75,6	14,5
40-49 ans	28,4	<b>85,2</b>	90,9	79,8	16,7
50-54 ans	13,1	<b>81,3</b>	86,8	76,1	16,2
55-64 ans	12,2	<b>41,3</b>	43,9	38,9	20,2
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>64,7</b>	<b>69,4</b>	<b>60,2</b>	<b>16,8</b>

Champ : France métropolitaine, population des ménages dont l'âge est compris entre 15 et 64 ans au 31 décembre.

Lecture : en 2008, 28,6 % des personnes de 15 à 24 ans occupent un emploi.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

## 2. Évolution du taux d'emploi sous-jacent entre 2003 et 2008



Champ : France métropolitaine, population des ménages dont l'âge est compris entre 15 et 64 ans au 31 décembre.

Lecture : entre 2003 et 2008, 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 2008

	en %						
	Agriculteurs exploitants	Artisans, commerçants	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
15-24 ans	2,0	1,9	2,0	6,7	11,0	13,4	<b>8,3</b>
25-39 ans	22,7	26,6	39,7	42,8	36,4	38,2	<b>38,0</b>
40-49 ans	30,3	34,4	28,2	28,1	27,8	27,7	<b>28,4</b>
50-54 ans	16,3	17,8	13,4	12,3	13,4	11,6	<b>13,1</b>
55-64 ans	28,8	19,3	16,8	10,1	11,4	9,1	<b>12,2</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Champ : France métropolitaine, population des ménages dont l'âge est compris entre 15 et 64 ans au 31 décembre.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

## 4. Salaires nets annuels moyens en équivalent-temps plein en 2008

	en euros			
	Cadres <sup>1</sup>	Professions intermédiaires	Employés et ouvriers	Ensemble
Moins de 25 ans	24 040	18 660	15 330	<b>16 280</b>
25-39 ans	34 510	22 570	17 270	<b>22 110</b>
40-49 ans	45 640	25 960	18 300	<b>25 750</b>
50-54 ans	47 690	27 220	18 890	<b>27 090</b>
55 ans ou plus	53 220	28 050	19 110	<b>31 040</b>
<b>Ensemble</b>	<b>42 330</b>	<b>24 460</b>	<b>17 670</b>	<b>24 190</b>

1. Y compris les chefs d'entreprises salariés, non compris les internes, externes et résidents de la fonction publique hospitalière.

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés agricoles et apprentis-stagiaires.

Sources : Insee, DADS 2008 (exploitation au 1/12) et fichier de paie des agents de l'État.

## 5. Distribution des salaires annuels nets en équivalent-temps plein en 2008

	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	12 660	13 830	14 370	14 620	14 820	<b>12 710</b>
Q1	13 730	15 710	16 720	17 360	18 040	<b>14 780</b>
<b>D5 (médiane)</b>	<b>15 170</b>	<b>19 010</b>	<b>21 110</b>	<b>22 550</b>	<b>24 240</b>	<b>18 670</b>
Q3	17 180	24 260	28 670	30 320	35 030	<b>25 300</b>
D9	20 000	32 760	40 850	42 560	50 950	<b>35 770</b>
<b>D9/D1</b>	<b>1,6</b>	<b>2,4</b>	<b>2,8</b>	<b>2,9</b>	<b>3,4</b>	<b>2,8</b>
<b>Q3/Q1</b>	<b>1,3</b>	<b>1,5</b>	<b>1,7</b>	<b>1,7</b>	<b>1,9</b>	<b>1,7</b>

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés agricoles et apprentis-stagiaires.

Lecture : en 2008, 10 % des salariés de moins de 25 ans en EQTP perçoivent un salaire annuel net inférieur à 12 660 euros, 25 % un salaire inférieur à 13 730 euros.

Sources : Insee, DADS et fichiers de paie des agents de l'État, exploitation au 1/12.

## 2.1 Emploi et salaires dans l'industrie

L'industrie connaît depuis 2001 une baisse continue de ses **effectifs**, moins marquée sur la période 2006-2007. Le nombre de salariés dans l'industrie a fortement baissé sur la période 2004-2008 : - 1,8 % par an en moyenne. Fin 2008, un peu plus de 3,5 millions de personnes sont salariées dans l'industrie (hors intérim), soit une baisse de 280 000 postes sur quatre ans. Avec l'emploi intérimaire, la baisse est encore plus marquée : - 355 000 postes. Outre les effets de conjoncture, cette baisse de l'emploi industriel résulte aussi du développement de l'externalisation de certaines fonctions au profit du secteur tertiaire.

L'emploi salarié industriel est principalement masculin (près de 72 %), souvent ouvrier et plutôt âgé ; la part du temps partiel y est donc très faible (6 %). En 2008, près de la moitié des salariés de l'industrie sont des ouvriers (48 %) et plus d'un quart sont des professions intermédiaires (27 %). La proportion de cadres (17 %) est semblable à celle de l'ensemble des secteurs marchands non agricoles (SMNA), tandis que les employés y sont trois fois moins nombreux (8 % contre 27 %). Cette structure socioprofessionnelle a peu changé au cours des cinq dernières années : seule la part des ouvriers et des employés diminue légèrement au profit des professions intermédiaires et surtout des cadres. Les femmes dans l'industrie sont très présentes parmi les employés (80 %). Mais elles représentent tout de même 24 % des ouvriers. Enfin, les salariés de l'industrie sont relativement âgés : les jeunes y sont sous-représentés par rapport à la moyenne des salariés du SMNA (6,6 % de moins de 25 ans dans l'industrie, contre 10,8 %) tandis que les 50 ans ou plus y sont plus nombreux (21,4 % contre 19,4 %).

En 2008, le **salaire moyen net** annuel d'un **équivalent-temps plein** (EQTP) dans l'industrie s'élève à 25 310 euros, soit 2,8 % de plus que dans l'ensemble du SMNA. La forte proportion d'ouvriers par rapport aux employés (les ouvriers ont un salaire moyen 6 % plus élevé que celui

des employés) ainsi que le caractère plus masculin et plus âgé de l'emploi industriel expliquent ce niveau relativement plus élevé que la moyenne.

Le salaire net moyen réel (en euros constants) en EQTP est en hausse sur l'année 2008 de 0,9 %, soit un ralentissement par rapport à l'année précédente (+ 2,0 %) en raison de l'accélération de l'inflation. Entre 2004 et 2008, les salaires réels dans l'industrie ont en moyenne évolué de + 1,2 % par an. Cependant, cette évolution masque d'importantes différences entre sous-secteurs. Ainsi, pendant cette période, les salaires réels ont augmenté de 1,2 % par an en moyenne dans la fabrication d'autres produits industriels (sous-secteur qui emploie près de la moitié des salariés dans l'industrie) tandis que dans la fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac (deuxième plus gros employeur dans l'industrie avec 16 % des effectifs), la hausse a été moins prononcée, avec une hausse moyenne des salaires de 0,3 % par an entre 2004 et 2008.

La dispersion des salaires, mesurée ici par le rapport entre le 9<sup>e</sup> et le 1<sup>er</sup> décile, est de 2,9 dans l'industrie. Les ouvriers ont les salaires les moins dispersés (1,8), devant les employés (2,0) et les professions intermédiaires (2,1). Les cadres ont le **rapport interdécile** le plus grand (2,6). Le salaire médian des cadres est plus de deux fois supérieur à celui des employés et ouvriers : 42 070 euros pour les cadres contre 17 150 pour les employés et 17 860 pour les ouvriers.

En 2008, 10 % des salariés de l'industrie ont gagné moins de 14 300 euros net annuels tandis que les 10 % les mieux rémunérés gagnaient plus de 40 770 euros. La médiane, qui partage les effectifs en deux parties égales en fonction de leur rémunération nette annuelle, s'établit à 20 780 euros, soit 1 730 euros net mensuels. Le salaire médian dans l'industrie est ainsi 8 % plus élevé que dans l'ensemble des salariés des secteurs marchands non agricoles. ■

### Définitions

**Effectifs** : ici, ce sont ceux des estimations d'emploi.

**Salaires net** : salaire net de toutes cotisations sociales, y compris contribution sociale généralisée (CSG) et contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Il ne comprend pas les participations qui ne sont pas imposables.

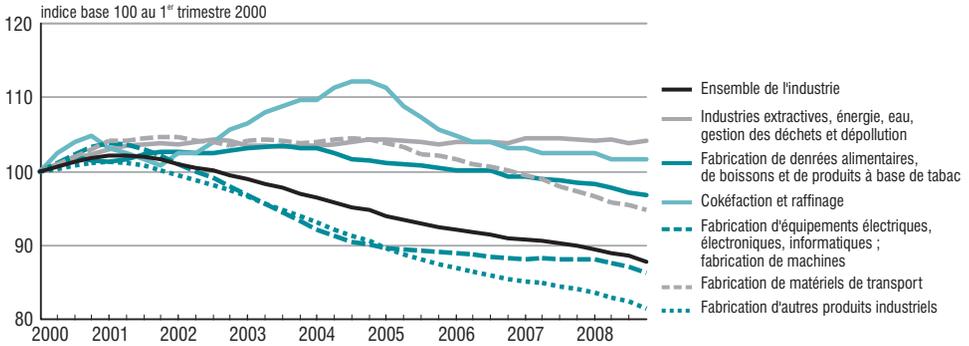
**Équivalent-temps plein** (EQTP) : nombre total d'heures travaillées dans l'activité considérée divisé par la moyenne annuelle des heures travaillées dans des emplois à plein temps.

**Rapport interdécile, décile, médiane** : voir annexe *Glossaire*.

### Pour en savoir plus

• « L'industrie en France », *Insee Références Web*, édition 2009.

## 1. Évolution trimestrielle des effectifs salariés de l'industrie par sous-secteurs



Champ : France métropolitaine.

Source : Insee, estimations d'emploi.

## 2. Emploi salarié dans l'industrie selon la catégorie socioprofessionnelle en 2008

en %

	En 2008					Répartition des salariés en 2004
	Répartition	Part de salariés à temps complet	Part de femmes	Part des moins de 25 ans	Part des 50 ans ou plus	
Cadres	16,6	95,5	22,5	1,7	24,3	15,9
Professions intermédiaires	26,6	93,7	23,4	5,9	22,2	28,0
Employés	8,4	80,2	79,9	9,3	19,6	7,7
Ouvriers	48,4	96,1	23,9	8,2	20,3	48,4
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>94,0</b>	<b>28,3</b>	<b>6,6</b>	<b>21,4</b>	<b>100,0</b>
<b>Ensemble (en milliers)</b>	<b>3 514</b>	<b>3 305</b>	<b>994</b>	<b>231</b>	<b>752</b>	<b>3 794</b>

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

Source : Insee, enquête Emploi 2008.

## 3. Distribution des salaires nets annuels selon la catégorie socioprofessionnelle en 2008

en euros

	Ensemble	Cadres <sup>1</sup>	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	14 300	27 910	17 780	12 780	13 810
Q1	16 570	34 520	21 060	14 250	15 410
<b>D5 (médiane)</b>	<b>20 780</b>	<b>42 070</b>	<b>25 310</b>	<b>17 150</b>	<b>17 860</b>
Q3	28 320	53 850	30 510	20 980	21 280
D9	40 770	73 050	36 490	25 550	25 440
<b>D9/D1</b>	<b>2,9</b>	<b>2,6</b>	<b>2,1</b>	<b>2,0</b>	<b>1,8</b>

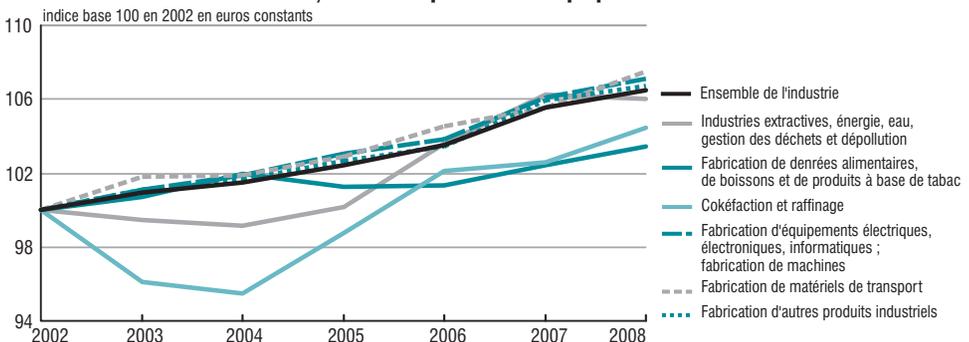
1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

Champ : France métropolitaine, salariés en EQTP du secteur privé et semi-public.

Lecture : en 2008, 10 % des salariés en EQTP de l'industrie perçoivent un salaire annuel net inférieur à 14 300 euros, 25 % un salaire inférieur à 16 570 euros.

Source : Insee, DADS 2008 définitif (exploitation au 1/12).

## 4. Évolution du salaire net moyen d'un équivalent-temps plein dans l'industrie



Champ : France métropolitaine, salariés en EQTP du secteur privé et semi-public.

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

## 2.2 Emploi et salaires dans la construction

L'emploi dans la construction a été très dynamique de 2004 à 2007 : + 3,8 % en moyenne annuelle, bien plus rapide que dans l'ensemble de l'emploi salarié marchand non agricole (+ 1 %). En 2008, ce mouvement s'est ralenti en lien avec la baisse de l'activité. Sur la période 2004-2008, le secteur a créé 186 000 emplois, soit une hausse moyenne de 3,4 % par an. Les **effectifs** dans la **construction de bâtiments** (11 % du secteur construction) ont augmenté beaucoup plus vite que ceux des deux autres sous-secteurs : + 6,8 % en moyenne par an contre 2,9 % dans le **génie civil** (11 % des effectifs) et 3,0 % dans les **travaux de constructions spécialisés** (78 % des effectifs).

La répartition par catégorie socioprofessionnelle est très spécifique avec une forte proportion d'ouvriers (69 % en 2008 contre 34 % pour l'ensemble des salariés du secteur marchand et moins de 50 % dans l'industrie) et, logiquement, une faible proportion de cadres (7 % contre 17 % dans l'ensemble du privé). La tendance depuis 2004 est cependant à la hausse pour les professions à plus forte qualification, cadres et professions intermédiaires (+ 1,2 point).

La construction est un secteur plutôt jeune et masculin : en 2008, 17 % des salariés de la construction ont moins de 25 ans contre 11 % dans l'ensemble des secteurs. Cette jeunesse résulte, d'une part, de l'importance des récents flux d'embauche, et d'autre part 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 11 % des salariés, essentiellement des employées. La proportion de temps partiel est particulièrement faible (5 % contre 16 % dans l'ensemble

des secteurs marchands) en raison des modes d'organisation du secteur.

Dans la construction, le **salairé annuel net** d'un **équivalent-temps plein** s'élève à 23 220 euros en 2008, soit 4,9 % de moins que pour l'ensemble des salariés du secteur marchand non agricole. Ce bas niveau de salaire s'explique par la structure de l'emploi du secteur : plus des deux tiers des salariés sont ouvriers ; et les jeunes, moins rémunérés, sont nombreux.

Les salaires moyens des trois sous-secteurs de la construction peuvent apparaître relativement proches : 27 030 euros en 2008 dans la construction de bâtiments, légèrement moins dans le génie civil (25 240 euros) puis dans les travaux de construction spécialisés (22 220 euros). Ces différents niveaux de rémunération peuvent en partie s'expliquer par la part de cadres et de professions intermédiaires : elle est la plus élevée dans la construction de bâtiments (40 %) tandis qu'elle est plus faible dans le génie civil (33 %) et surtout dans les travaux de construction spécialisés (22 %). En outre, les salaires réels dans les travaux de construction spécialisés sont ceux qui ont augmenté le moins rapidement entre 2004 et 2008 : + 1,4 % en rythme annuel moyen contre + 1,5 % dans le génie civil et la construction de bâtiments.

La dispersion des salaires, mesurée ici par le rapport entre le 9<sup>e</sup> et le 1<sup>er</sup> décile, est beaucoup plus faible que dans d'autres secteurs (2,4 contre 2,9 pour l'ensemble du privé). Cela résulte de la prépondérance des ouvriers, dont les salaires sont les moins dispersés dans ce secteur. En effet, ce sont les ouvriers qui ont le rapport inter-décile le plus faible (1,8), devant les employés (1,9) et les professions intermédiaires (2,1). Les cadres ont les salaires les plus dispersés (3,0). ■

### Définitions

**Effectifs** : ici, ce sont ceux des estimations d'emploi.

**Construction de bâtiments** : promotion immobilière et construction de bâtiments résidentiels ou non résidentiels.

**Génie civil** : constructions de routes et voies ferrées, réseaux et lignes et autres ouvrages de génie civil.

**Travaux de construction spécialisés** : démolition et préparation des sites, travaux d'installation électrique, plomberie et autres travaux d'installation, travaux de finition et autres travaux de construction spécialisés.

**Salairé net** : voir *fiche 2.1*.

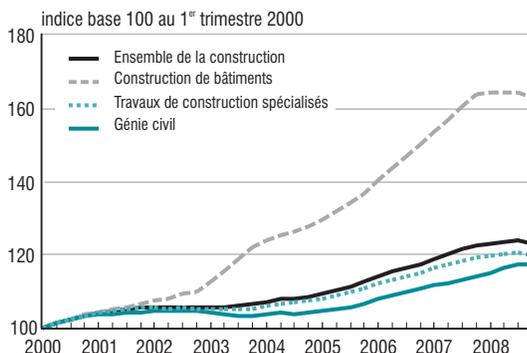
**Équivalent-temps plein** (EQTP) : voir *fiche 2.1*.

### Pour en savoir plus

• « Entreprises de construction : résultats de l'EAE 2007 », *Chiffres et statistiques* n° 58, Commissariat général au développement durable, ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de la Mer, août 2009.

# 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 dans la construction selon la catégorie socioprofessionnelle en 2008

	En 2008					Répartition des salariés en 2004
	Répartition	Part de salariés à temps complet	Part de femmes	Part des moins de 25 ans	Part des 50 ans ou plus	
Cadres	7,3	98,3	15,1	1,8	22,0	7,0
Professions intermédiaires	17,3	94,8	17,3	10,6	17,9	16,4
Employés	6,5	66,3	93,1	10,7	26,2	7,0
Ouvriers	68,8	97,2	1,5	21,1	14,7	69,7
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>94,8</b>	<b>11,2</b>	<b>17,2</b>	<b>16,5</b>	<b>100,0</b>
<b>Ensemble (en milliers)</b>	<b>1 483</b>	<b>1 406</b>	<b>166</b>	<b>255</b>	<b>245</b>	<b>1 309</b>

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi.  
Source : Insee, enquête Emploi 2008.

## 3. Distribution des salaires nets annuels selon la catégorie socioprofessionnelle en 2008

	en euros				
	Ensemble	Cadres <sup>1</sup>	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	14 290	26 420	17 700	13 600	13 870
Q1	16 570	32 200	20 920	15 380	15 790
<b>D5 (médiane)</b>	<b>19 880</b>	<b>40 900</b>	<b>25 160</b>	<b>18 160</b>	<b>18 400</b>
Q3	24 970	55 060	30 570	21 790	21 460
D9	34 210	78 260	37 550	25 980	24 990
<b>D9/D1</b>	<b>2,4</b>	<b>3,0</b>	<b>2,1</b>	<b>1,9</b>	<b>1,8</b>

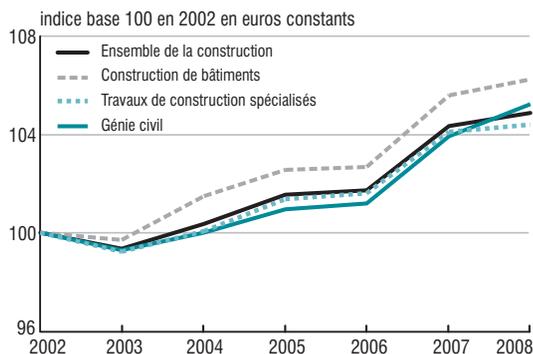
1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

Champ : France métropolitaine, salariés en EQTP du secteur privé et semi-public.

Lecture : en 2008, 10 % des salariés en EQTP de la construction perçoivent un salaire annuel net inférieur à 14 290 euros, 25 % un salaire inférieur à 16 570 euros.

Source : Insee, DADS 2008 définitif (exploitation au 1/12).

## 4. Évolution du salaire net moyen d'un équivalent-temps plein dans la construction



Champ : France métropolitaine, salariés en EQTP du secteur privé et semi-public.

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

## 2.3 Emploi et salaires dans le commerce

Entre 2004 et 2008, l'emploi a crû modérément dans le secteur du commerce (+ 0,5 % en moyenne annuelle). Il a été tiré par le dynamisme du **commerce de détail** (+ 0,9 %) qui représente un peu plus de la moitié des effectifs du secteur. Le **commerce et la réparation d'automobiles et de motocycles** enregistre un recul (- 0,4 % en moyenne par an) et le **commerce de gros** maintient ses **effectifs**. En fin de période, cette tendance globale s'inverse quelque peu.

Le commerce recourt fortement au temps partiel (18,5 % contre 15,5 % dans l'ensemble des secteurs marchands non agricoles -SMNA). L'emploi féminin y est bien développé : 49,5 % contre 40,4 % pour l'ensemble du SMNA. L'emploi dans le commerce est légèrement moins qualifié que dans l'ensemble du SMNA : 38 % d'emplois très qualifiés (cadres et professions intermédiaires) et 62 % d'emplois moins qualifiés (ouvriers et surtout employés) contre respectivement 39,5 % et 60,5 %. Mais, entre 2004 et 2008, la part des salariés très qualifiés s'est accrue (38 % contre 35 %). Si le poids relatif des employés est stable, celui des ouvriers se réduit sous l'effet du recul de l'emploi dans la réparation automobile.

En 2008, le **salaire** annuel net moyen pour un **équivalent-temps plein** dans le commerce s'élève à 21 760 euros. Il enregistre une hausse sur l'année de 2,8 % en euros courants, soit une stabilité en euros constants. Ce salaire est nettement plus élevé dans le commerce de gros (+ 22 %). À l'inverse, il est plus faible (- 16 %) dans le commerce de détail, dont plus de la moitié des emplois sont occupés par des employés. Le commerce

d'automobiles et de motocycles se situe quant à lui près de la moyenne de l'ensemble du commerce. En 2008, 10 % des salariés du commerce ont gagné moins de 13 280 euros net annuels tandis que les 10 % les mieux rémunérés gagnent plus de 35 300 euros. La médiane s'établit à 17 120 euros, soit un peu plus de 1 400 euros net mensuels. C'est 11 % plus bas que pour l'ensemble du SMNA. Cette différence s'explique par la structure des qualifications, la relative jeunesse de la population concernée, un important recours au temps partiel et une présence féminine plus forte que dans les autres secteurs. La hiérarchie salariale est marquée dans le commerce. Les cadres ont un salaire médian 2,4 fois plus élevé que les ouvriers et 2,6 fois plus important que celui des employés, employés qui perçoivent un salaire médian inférieur de 5 % à celui de leurs homologues de l'ensemble du SMNA. L'éventail des salaires dans le secteur du commerce est plus grand chez les cadres : rapport interdécile de 2,9 contre 1,6 pour les ouvriers et employés.

Sur 2004-2008, la hausse annuelle moyenne des salaires réels a été modérée (1,3 % contre 1,5 % pour l'ensemble du SMNA). Pour le commerce de gros et le commerce et la réparation d'automobiles et de motocycles, l'évolution moyenne est légèrement plus favorable (+ 1,4 %) alors que dans le commerce de détail l'évolution est de 1,3 %. Cette évolution de l'ensemble des salaires moins rapide que celles par sous-secteurs s'explique par une évolution structurelle : la part des emplois du commerce de détail dans l'ensemble du commerce a en effet augmenté sur ces cinq années. ■

### Définitions

**Commerce de détail** : il regroupe tous les circuits de distribution (petits commerces et grande distribution).

**Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles** : il 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.

**Commerce de gros** : commercialisation en gros soit à des détaillants, soit à des utilisateurs professionnels, industriels ou commerciaux ou à des collectivités.

**Effectifs** : ici, ce sont ceux des estimations d'emploi.

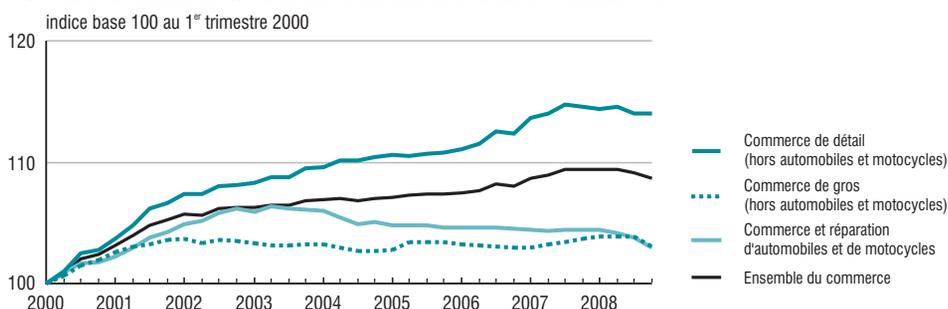
**Salaire net** : voir *fiche 2.1*.

**Équivalent-temps plein** (EQTP) : voir *fiche 2.1*.

### Pour en savoir plus

- « Les salaires dans les entreprises en 2008 : une hausse conséquente contrebalancée par l'inflation », *Insee Première* n° 1300, juin 2010.
- « Les salaires dans l'industrie, le commerce et les services en 2007 », *Insee Résultats*, Série Société n° 101, novembre 2009.
- « Le commerce en France », *Insee Références*, décembre 2010.

## 1. Évolution trimestrielle des effectifs salariés dans le commerce



Champ : France métropolitaine.

Source : Insee, estimations d'emploi.

## 2. Emploi salarié dans le commerce selon la catégorie socioprofessionnelle en 2008

en %

	En 2008					Répartition des salariés en 2004
	Répartition	Part de salariés à temps complet	Part de femmes	Part des moins de 25 ans	Part de 50 ans ou plus	
Cadres	12,0	92,4	32,4	1,2	23,0	11,8
Professions intermédiaires	26,0	90,1	43,6	8,7	14,8	23,3
Employés	39,9	67,3	77,4	19,8	14,8	40,1
Ouvriers	22,1	91,0	15,6	14,6	15,3	24,8
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>81,5</b>	<b>49,5</b>	<b>13,5</b>	<b>15,9</b>	<b>100,0</b>
<b>Ensemble (en milliers)</b>	<b>3 007,6</b>	<b>2 450,7</b>	<b>1 489,7</b>	<b>407,1</b>	<b>477,6</b>	<b>2 961,0</b>

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

Source : Insee, enquête Emploi 2008.

## 3. Distribution des salaires nets annuels selon la catégorie socioprofessionnelle en 2008

en euros

	Ensemble	Cadres <sup>1</sup>	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	13 280	24 520	15 390	12 790	13 300
Q1	14 540	30 740	17 880	13 650	14 560
<b>D 5 (médiane)</b>	<b>17 120</b>	<b>38 690</b>	<b>21 430</b>	<b>14 920</b>	<b>16 380</b>
Q3	22 890	50 730	26 060	16 880	18 790
D9	35 300	71 910	32 800	19 870	21 670
<b>D9/D1</b>	<b>2,7</b>	<b>2,9</b>	<b>2,1</b>	<b>1,6</b>	<b>1,6</b>

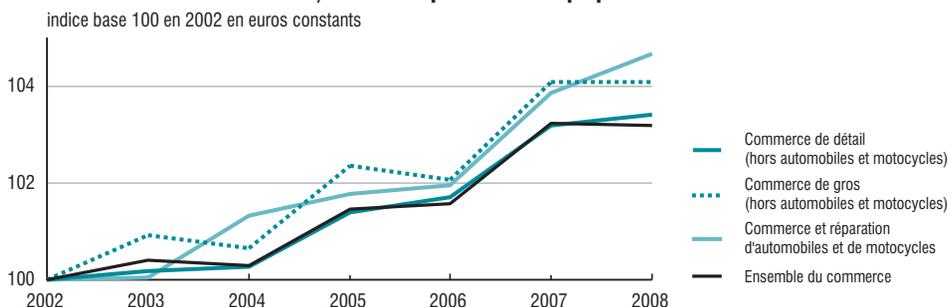
1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Champ : France métropolitaine, salariés en EQTP du secteur privé et semi-public.

Lecture : en 2008, 10 % des salariés en EQTP du commerce perçoivent un salaire annuel net inférieur à 13 280 euros, 25 % un salaire inférieur à 14 540 euros et 50 % un salaire inférieur à 17 120 euros.

Source : Insee, DADS 2008 définitif (exploitation au 1/12).

## 4. Évolution du salaire net moyen d'un équivalent-temps plein dans le commerce



Champ : France métropolitaine, salariés en EQTP du secteur privé et semi-public.

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

## 2.4 Emploi et salaires dans les transports et l'entreposage

Le secteur des transports et entreposage représente un peu plus de 1,3 million d'emplois en 2008, dont un quart environ dans les transports routiers de marchandises, un quart dans les transports aériens, ferroviaires et collectifs urbains, 20 % dans les services postaux, 20 % dans l'entreposage et le stockage. Les **effectifs** des secteurs des transports et entreposage se sont globalement accrus de 9 % entre 2000 et 2008. La hausse a été particulièrement marquée entre 2000 et la fin 2002, les années 2003 à 2006 enregistrant, quant à elles, une baisse des effectifs, qui repartent à la hausse début 2007.

Les transports et entreposage emploient en moyenne globalement moins de jeunes (6 % de moins de 25 ans) que l'ensemble du secteur marchand non agricole (11 %), un peu plus de seniors (22 % contre 19 % en moyenne), une plus forte proportion d'hommes (71 % contre 60 %) et une plus forte proportion d'ouvriers (46 % contre 34 %).

Le secteur des transports et entreposage est cependant très hétérogène en termes d'activité et de composition de la main-d'œuvre. Les transports aériens et maritimes se caractérisent ainsi par une plus grande proportion de cadres (28 % des emplois **équivalents-temps plein** - EQTP), tandis que dans les transports routiers de marchandises, les transports collectifs urbains et les autres transports terrestres, 7 à 8 emplois sur 10 en EQTP sont des emplois ouvriers. Les services postaux, quant à eux, emploient essentiellement des employés et des professions intermédiaires. Ces différences structurelles expliquent en grande part que le **salaire moyen net annuel** d'un équivalent-temps plein soit près de deux fois plus faible dans les transports routiers de marchandises que dans les transports aériens.

En 2008, pour l'ensemble des secteurs des transports et entreposage, le salaire moyen net annuel d'un équivalent-temps plein s'élève à 23 400 euros, soit 3 % de moins que dans l'ensemble du secteur marchand. 10 % des salariés du secteur gagnent moins de 14 730 euros net annuels tandis que les 10 % les mieux rémunérés perçoivent plus de 34 510 euros. La **médiane**, qui partage les effectifs en deux parties égales en fonction de leur rémunération nette annuelle, s'établit à 19 750 euros, soit 1 646 euros net mensuels. La dispersion des salaires, c'est-à-dire le rapport entre les 9<sup>e</sup> et 1<sup>er</sup> déciles est de 2,3 ; il est plus faible que dans l'ensemble du secteur marchand (2,8), du fait notamment de la moindre proportion de cadres. Dans le secteur des transports et entreposage, le salaire médian des cadres est plus de deux fois supérieur à celui des ouvriers et des employés : il est de 38 140 euros pour les cadres contre 18 310 pour les employés et 17 680 pour les ouvriers. Avec un rapport interdécile de 2,7, les salaires des cadres sont, comme dans les autres secteurs d'activité, davantage dispersés que ceux des employés (1,7) et ouvriers (1,8), et dans une moindre mesure que ceux des cadres de l'ensemble du secteur marchand hors agriculture (2,9).

En 2008, le salaire réel net des salariés des transports et entreposage a augmenté de 0,5 %, soit nettement moins qu'en 2007 (1,8 %), sous le double effet du ralentissement économique qui a conduit à modérer les évolutions salariales et de l'accélération de l'inflation au premier semestre 2008. Sur la période 2004-2008, les salaires nets réels du secteur ont augmenté en rythme annuel moyen de 1,1 %, soit un rythme légèrement supérieur à celui de l'ensemble du secteur marchand non agricole (0,9 %). ■

### Définitions

**Effectifs** : ici, ce sont ceux des estimations d'emploi.

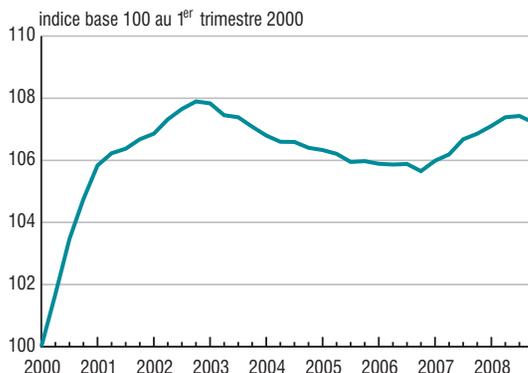
**Emploi en équivalent-temps plein (EQTP)** : c'est le nombre total d'heures travaillées dans l'activité considérée divisé par la moyenne annuelle des heures travaillées dans des emplois à plein temps.

**Salaires net annuel** : salaire net de toutes cotisations sociales, y compris contribution sociale généralisée (CSG) et contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Il ne comprend pas les participations qui ne sont pas imposables.

**Médiane, rapport interdécile, décile** : voir annexe *Glossaire*.

# Emploi et salaires dans les transports et l'entreposage 2.4

## 1. Évolution trimestrielle des effectifs salariés des transports et entreposage



Champ : France métropolitaine.

Source : Insee, estimations d'emploi.

## 2. Emploi salarié dans les transports et l'entreposage selon la catégorie socioprofessionnelle en 2008

	En 2008					Répartition des salariés en 2004
	Répartition	Part de salariés à temps complet	Part de femmes	Part des moins de 25 ans	Part des 50 ans ou plus	
Cadres	12,0	95,3	31,5	0,4	28,8	9,4
Professions intermédiaires	16,5	91,0	32,7	3,9	23,2	20,4
Employés	25,9	86,3	59,5	7,3	23,0	26,9
Ouvriers	45,6	93,3	9,0	7,0	18,4	43,3
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>91,4</b>	<b>28,7</b>	<b>5,8</b>	<b>21,6</b>	<b>100,0</b>

Champ : France métropolitaine, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi.

Source : Insee, enquête Emploi 2008.

## 3. Distribution des salaires nets annuels selon la catégorie socioprofessionnelle en 2008

	en euros				
	Ensemble	Cadres <sup>1</sup>	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	14 730	25 530	17 900	14 490	14 190
Q1	16 470	30 710	20 740	15 780	15 620
<b>D5 (médiane)</b>	<b>19 750</b>	<b>38 140</b>	<b>24 070</b>	<b>18 310</b>	<b>17 680</b>
Q3	25 430	47 910	28 140	21 080	21 130
D9	34 510	68 870	33 700	24 930	25 670
<b>D9/D1</b>	<b>2,3</b>	<b>2,7</b>	<b>1,9</b>	<b>1,7</b>	<b>1,8</b>

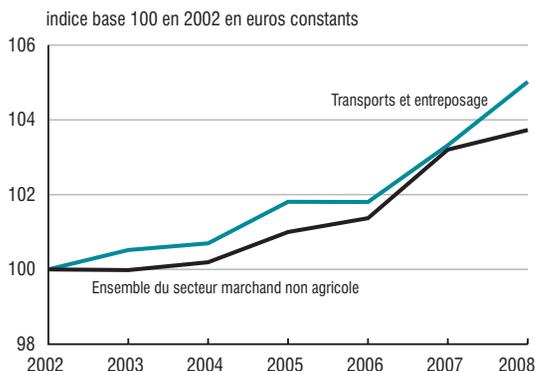
1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Champ : France métropolitaine, salariés en EQTP du secteur privé et semi-public.

Lecture : en 2008, 10 % des salariés en EQTP du secteur des transports et de l'entreposage perçoivent un salaire annuel net inférieur à 14 730 euros, 25 % un salaire inférieur à 16 470 euros.

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

## 4. Évolution du salaire net annuel moyen d'un équivalent-temps plein dans les transports et l'entreposage



Champ : France métropolitaine, salariés en EQTP du secteur privé et semi-public.

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

## 2.5 Emploi et salaires dans les services aux entreprises

Le secteur des services aux entreprises représente environ 2,9 millions d'emplois en 2008, dont environ 20 % correspondent à des emplois d'intérim, un peu plus du tiers à des activités de services administratifs et de soutien aux entreprises hors intérim, et le reste à des activités spécialisées, scientifiques et techniques. Les **effectifs** de ce secteur se sont accrus de 19 % entre 2000 et 2007. En 2008, ils continuent à progresser dans les secteurs des activités spécialisées, scientifiques et techniques, mais diminuent pour l'ensemble du secteur du fait de la baisse des effectifs de l'intérim, secteur particulièrement sensible à la conjoncture.

En moyenne, par rapport à l'ensemble des secteurs marchands non agricoles, les services aux entreprises emploient globalement un peu plus de jeunes (13 % de moins de 25 ans contre 11 %), moins de seniors (15 % contre 19 %) et une plus forte proportion de cadres (20 % contre 17 %).

Les services aux entreprises sont cependant très hétérogènes en termes d'activité et de composition de la main-d'œuvre. Les activités de recherche et développement, qui appartiennent aux activités scientifiques et techniques, se caractérisent ainsi par un grand nombre d'emplois très qualifiés (les cadres représentent 63 % des emplois), souvent occupés par des hommes, et plus de neuf fois sur dix à temps plein ; rares y sont les salariés de moins de 25 ans, tandis qu'un quart d'entre eux ont plus de 50 ans. *A contrario*, les activités de services administratifs et de soutien aux entreprises emploient une large majorité (80 %) d'ouvriers et d'employés, plus souvent jeunes (18 % ont moins de 25 ans) et plus souvent à temps partiel que dans l'ensemble du secteur concurrentiel.

Ces différences structurelles expliquent que le **salaire annuel net** moyen d'un **équivalent-**

**temps plein** (EQTP) s'avère bien moindre dans les activités de services administratifs et de soutien (18 270 euros en 2008) que dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques (31 970 euros). Sur l'ensemble du secteur, le salaire annuel net moyen d'un équivalent-temps plein s'élève en 2008 à 28 460 euros, soit 20 % de plus que dans l'ensemble du secteur marchand non agricole. Le salaire réel net des salariés des services aux entreprises augmente de 0,9 %, soit nettement moins qu'en 2007 (2,2 %), sous le double effet du ralentissement économique qui a conduit à modérer les évolutions salariales et de l'accélération de l'inflation au premier semestre 2008.

Entre 2004 et 2008, les salaires nets réels dans le secteur des services aux entreprises ont augmenté au rythme annuel moyen de 1,1 % par an, rythme légèrement supérieur à celui de l'ensemble du secteur privé.

En 2008, 10 % des salariés des services aux entreprises gagnent moins de 13 220 euros net annuels tandis que les 10 % les mieux rémunérés perçoivent plus de 39 690 euros. La **médiane**, qui partage les effectifs en deux parties égales en fonction de leur rémunération nette annuelle, s'établit à 18 280 euros, soit 1 523 euros net mensuels.

La dispersion des salaires, mesurée par le rapport entre le 9<sup>e</sup> et le 1<sup>er</sup> **décile**, est importante dans ce secteur (valeur de 3,0) et s'explique par la forte proportion de cadres. Les salaires des cadres, avec un rapport interdécile de 3,2, sont davantage dispersés que ceux des employés (1,7) et des ouvriers (1,6). Le salaire médian des cadres y est plus de deux fois supérieur à celui des ouvriers et des employés : il est de 38 080 euros pour les cadres contre 16 260 pour les employés et 15 620 pour les ouvriers. ■

### Définitions

**Effectifs** : ici, ce sont ceux des estimations d'emploi.

**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 partiel). Chaque poste est pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet.

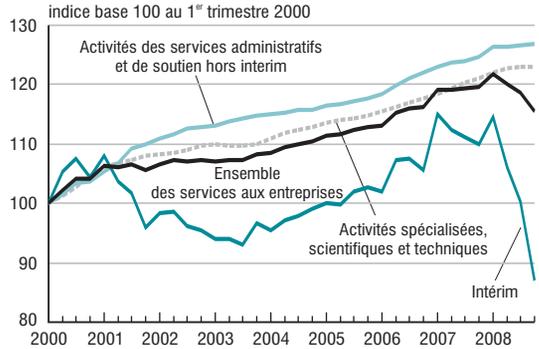
**Salaire net annuel** : salaire net de toutes cotisations sociales, y compris contribution sociale généralisée (CSG) et contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Il ne comprend pas la participation qui n'est pas imposable.

**Médiane, rapport interdécile, décile** : voir *annexe Glossaire*.

# Emploi et salaires dans les services aux entreprises 2.5

## 1. Évolution trimestrielle des effectifs salariés des services aux entreprises par sous-secteurs

Champ : France métropolitaine  
Source : Insee, estimations d'emploi.



## 2. Emploi salarié dans les secteurs des services aux entreprises selon la catégorie socioprofessionnelle en 2008

	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 2004
Cadres	20,4	93,7	39,8	2,8	19,7	20,9
Professions intermédiaires	22,4	89,0	47,0	9,8	12,2	21,7
Employés	23,2	75,8	69,9	14,2	14,9	25,0
Ouvriers	34,0	77,9	31,4	19,3	14,2	32,5
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>83,1</b>	<b>45,5</b>	<b>12,6</b>	<b>15,1</b>	<b>100,0</b>

Champ : France métropolitaine, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi.  
Source : Insee, enquête Emploi.

## 3. Distribution des salaires nets annuels selon la catégorie socioprofessionnelle en 2008

	Ensemble	Cadres <sup>1</sup>	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	13 220	23 990	15 430	13 080	12 470
Q1	15 110	29 500	18 050	14 340	13 890
D5	18 280	38 080	21 730	16 260	15 620
Q3	25 600	50 680	26 400	18 990	17 810
D9	39 690	76 200	32 550	22 520	20 480
<b>D9/D1</b>	<b>3,0</b>	<b>3,2</b>	<b>2,1</b>	<b>1,7</b>	<b>1,6</b>

1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.

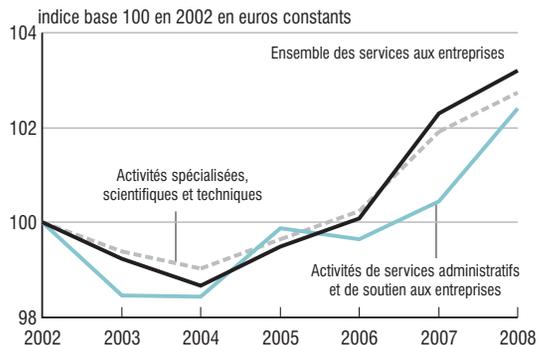
Champ : France métropolitaine, salariés en EQTP du secteur privé et semi-public.

Lecture : en 2008, 10 % des salariés en EQTP des activités de services aux entreprises perçoivent un salaire annuel net inférieur à 13 220 euros, 25 % un salaire inférieur à 15 110 euros.

Source : Insee, DADS 2008 définitif (exploitation au 1/12).

## 4. Évolution du salaire net annuel moyen d'un équivalent-temps plein dans les services aux entreprises

Champ : France métropolitaine, salariés en EQTP du secteur privé et semi-public.  
Source : Insee, DADS définitif (exploitation au 1/12).



## 2.6 Emploi et salaires dans les services aux particuliers

Le secteur des services aux particuliers représente 2,2 millions d'emploi en 2008, dont 550 000 salariés des particuliers employeurs. Les **effectifs** du secteur, fortement accrus entre 2000 et 2007 (+ 18 %), se stabilisent en 2008. Cette croissance est surtout due aux salariés des ménages employeurs et au sous-secteur de l'hébergement et restauration.

L'emploi du secteur présente trois caractéristiques liées : une majorité de femmes (63 %) et d'employés (58 %), et une forte proportion d'emplois à temps partiel (41 %). La proportion de cadres est près de deux fois moindre que pour l'ensemble des secteurs marchands non agricoles (9 % contre 17 %), même si elle a un peu augmenté depuis 2004. Ces caractéristiques sont renforcées par la présence des salariés des ménages employeurs mais demeurent néanmoins marquées après exclusion de ce sous-secteur (il y a alors 49 % d'employés et 30 % de temps partiels, parts très au-delà de la moyenne). Les services aux particuliers emploient plus de jeunes (15 % de moins de 25 ans) que la moyenne (11 %), ce qui reflète à la fois un effet de structure (les employés sont plus jeunes) et un effet propre à ce secteur (la part de jeunes est supérieure à la moyenne pour chaque catégorie socioprofessionnelle). Ils emploient aussi un peu plus de seniors (23 % contre 19 % en moyenne), surtout du fait des ménages employeurs. Au total, ce sont les salariés de 25 à 50 ans qui sont sous-représentés dans ce secteur (62 % contre 70 %).

En 2008, le **salaire moyen net** annuel d'un **équivalent-temps plein** (EQTP) dans les services aux particuliers, hors salariés des ménages employeurs, s'élève à 19 650 euros, soit 18 % de moins que dans l'ensemble du secteur marchand. La forte proportion d'employés et la faible part de cadres expliquent en partie cette faiblesse du salaire moyen, mais des spécificités sectorielles jouent aussi, notamment le fort

turnover et la faible qualification moyenne dans l'hébergement et restauration. En 2008, le salaire réel net n'augmente que de 0,3 %, après 1,1 % en 2007, sous le double effet du ralentissement économique qui a conduit à modérer les évolutions salariales et de l'accélération de l'inflation au premier semestre. Entre 2004 et 2008, les salaires réels du secteur, hors salariés des ménages employeurs, ont en moyenne augmenté de 0,9 % par an, à un rythme légèrement plus faible que pour l'ensemble du secteur concurrentiel. Sur cette période, la progression a été un peu plus marquée dans le secteur des arts, spectacles et activités récréatives (1,2 % par an) et dans le secteur de l'hébergement et de la restauration (1,1 % par an) que dans les autres activités de services (0,5 % par an), compensant en partie les baisses des années précédentes.

En 2008, 10 % des salariés des services aux particuliers, hors salariés des ménages employeurs, gagnent moins de 12 900 euros net annuels tandis que les 10 % les mieux rémunérés perçoivent plus de 27 860 euros. La **médiane**, qui partage les effectifs en deux parties égales, s'établit à 15 870 euros, soit 1 322 euros nets mensuels. Le salaire annuel médian pour un équivalent-temps plein dans les services aux particuliers est ainsi 17 % plus faible que pour l'ensemble des salariés du secteur marchand non agricole.

La dispersion des salaires, mesurée par le rapport entre le 9<sup>e</sup> et le 1<sup>er</sup> **décile**, est de 2,2. Cette faible dispersion, par rapport aux autres secteurs, reflète la faible proportion de cadres. Les salaires des cadres, avec un **rapport interdécile** de 2,9, sont davantage dispersés que ceux des ouvriers (1,6) et des employés (1,5). Le salaire médian des cadres est plus de deux fois supérieur à celui des ouvriers et des employés : il est de 33 430 euros pour les cadres contre 14 600 pour les employés et 15 590 pour les ouvriers. ■

### Définitions

**Effectifs** : ici, ce sont ceux des estimations d'emploi.

**Salaire net annuel** : voir *fiche 2.5*.

**Salaire en équivalent-temps plein** (EQTP) : voir *fiche 1.1*.

**Médiane, rapport interdécile, décile** : voir *annexe Glossaire*.

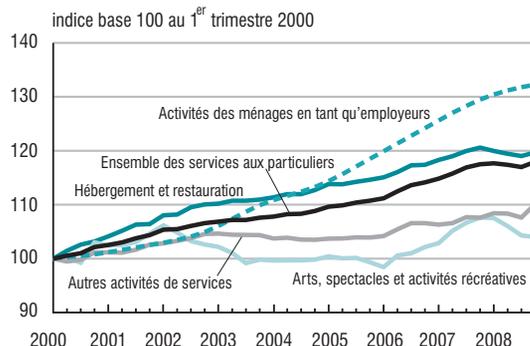
### Pour en savoir plus

- « Les salariés des particuliers-employeurs en 2008 », encadré de la Vue d'ensemble dans cet ouvrage.

# Emploi et salaires dans les services aux particuliers 2.6

## 1. Évolution trimestrielle des effectifs salariés des services aux particuliers

Champ : France métropolitaine.  
Source : Insee, estimations d'emploi.



## 2. Emploi salarié dans les services aux particuliers selon la catégorie socioprofessionnelle en 2008 en %

	En 2008					Répartition des salariés en 2004
	Répartition	Part de salariés à temps complet	Part de femmes	Part des moins de 25 ans	Part des 50 ans ou plus	
Cadres	8,8	74,6	43,3	3,9	25,3	8,2
Professions intermédiaires	17,3	75,6	49,1	10,9	15,9	16,1
Employés	58,4	48,2	80,4	17,0	25,3	59,1
Ouvriers	15,5	74,6	23,9	18,5	22,4	16,6
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>59,4</b>	<b>63,0</b>	<b>15,0</b>	<b>23,2</b>	<b>100,0</b>

Champ : France métropolitaine, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi.  
Source : Insee, enquête Emploi.

## 3. Distribution des salaires nets annuels selon la catégorie socioprofessionnelle en 2008 en euros

	Ensemble	Cadres <sup>1</sup>	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	12 900	20 260	14 390	12 570	13 050
Q1	13 960	25 890	16 460	13 440	14 080
<b>D5 (médiane)</b>	<b>15 870</b>	<b>33 430</b>	<b>19 690</b>	<b>14 600</b>	<b>15 590</b>
Q3	20 050	43 500	24 120	16 450	18 050
D9	27 860	59 130	29 800	19 300	21 290
<b>D9/D1</b>	<b>2,2</b>	<b>2,9</b>	<b>2,1</b>	<b>1,5</b>	<b>1,6</b>

1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.

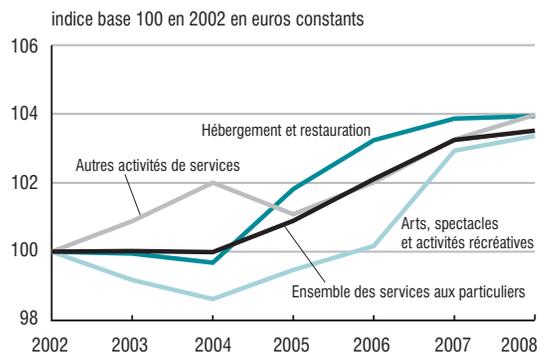
Champ : France métropolitaine, salariés en EQTP du secteur privé et semi-public, hors salariés des particuliers employeurs.

Lecture : en 2008, 10 % des salariés en EQTP des activités de services aux particuliers perçoivent un salaire annuel net inférieur à 12 900 euros, 25 % un salaire inférieur à 13 960 euros.

Source : Insee, DADS 2008 définitif (exploitation au 1/12).

## 4. Évolution du salaire net annuel moyen d'un équivalent-temps plein dans les services aux particuliers

Champ : France métropolitaine, salariés en EQTP du secteur privé et semi-public, hors salariés des particuliers employeurs.  
Source : Insee, DADS 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 représente environ 1,75 million de salariés en 2008, dont un peu moins de la moitié dans les activités financières et d'assurance, près de 40 % dans l'information et la communication et 14 % dans les activités immobilières. Les **effectifs** de ce secteur se sont accrus de 12 % entre 2000 et 2008, l'évolution n'étant pas linéaire au cours de la période. Deux phases de forte expansion - de 2000 à 2002 puis de 2006 à 2007 - encadrent une période de repli, surtout marquée pour les activités immobilières.

Ce secteur emploie de nombreux cadres (38,2 %), nettement plus que la moyenne du secteur marchand non agricole (16,5 %), et *a contrario* très peu d'ouvriers (4,4 %). Cela se traduit par une faible présence des jeunes de moins de 25 ans (6,5 % contre 10,8 % en moyenne). Un salarié sur deux est une femme, proportion plus élevée que la moyenne ; ceci reflète à la fois la sous-représentation des ouvriers et la sur-représentation des femmes au sein des professions intermédiaires. Les employés, catégorie socioprofessionnelle aux trois quarts féminines et caractérisée par un temps partiel généralement plus développé, sont plus souvent à temps complet dans les services mixtes (81,5 %) que dans l'ensemble du secteur marchand non agricole (66,9 %).

La forte proportion de cadres se traduit par un **salaires net** annuel moyen de 33 320 euros en 2008 pour un équivalent-temps plein, soit 40 % de plus que la moyenne du secteur marchand non agricole. Il s'établit à 33 750 euros dans le secteur de l'information et de la communication, à 36 160 euros dans les activités financières et d'assurance et à 24 460 euros dans les activités immobilières. En 2008, ce salaire se maintient dans le secteur de l'information et de la

communication (+ 0,0 % en euros constants). Il diminue dans les activités financières (- 1,4 %), après une forte hausse en 2007 (+ 5,0 %). Au total, sur la période 2002-2008, l'évolution du salaire net annuel moyen est plus favorable dans les activités financières (+ 0,7 % de croissance annuelle moyenne en euros constants) que dans l'information et la communication (+ 0,2 %).

En 2008, le salaire médian net, qui partage les effectifs en deux parties égales en fonction de leur rémunération nette annuelle, s'établit à 26 180 euros, soit 2 182 euros nets mensuels. 10 % des salariés des services mixtes ont gagné moins de 15 880 euros nets annuels tandis que les 10 % les mieux rémunérés gagnaient plus de 52 980 euros.

Quel que soit le décile, les salaires dans les services mixtes sont relativement plus élevés que ceux du secteur privé en général. La dispersion des salaires, mesurée par le rapport entre le 9<sup>e</sup> décile et le 1<sup>er</sup> décile, est particulièrement forte dans ce secteur (3,3). Ces deux caractéristiques, niveau et dispersion élevés, s'expliquent par la forte proportion de cadres. Les cadres des services mixtes ont un salaire médian (38 580 euros) et un rapport interdécile (3,0) proches de ceux de la moyenne du privé. Il en est de même pour les professions intermédiaires (salaire médian de 23 320 euros, rapport interdécile de 2,0). Par contre, les employés ont dans les services mixtes un salaire plus élevé que dans l'ensemble du privé, quel que soit le décile observé (salaire médian de 18 300 euros, contre 15 740 euros). Par conséquent, l'écart de salaires entre cadres et employés est plutôt plus faible que dans les autres secteurs. Les ouvriers, très peu nombreux dans les services mixtes, constituent la seule catégorie dont le salaire médian est plus bas que dans l'ensemble du secteur marchand non agricole (16 430 euros, contre 17 040 euros). ■

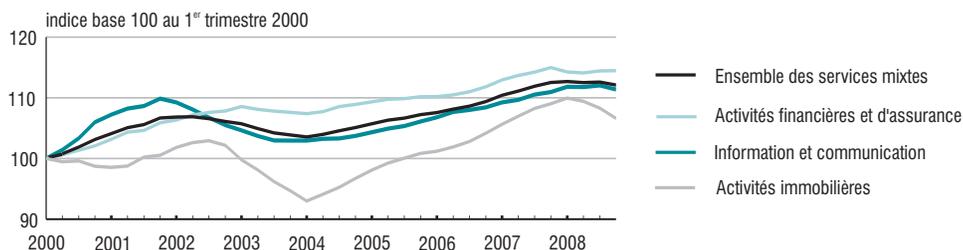
### Définitions

**Effectifs** : ici, ce sont ceux des estimations d'emploi.

**Salaires net** : voir *fiche 2.1*.

# Emploi et salaires dans les services mixtes 2.7

## 1. Évolution trimestrielle des effectifs salariés des services mixtes



Champ : France métropolitaine.

Source : Insee, estimations d'emploi.

## 2. Emploi salarié dans les services mixtes selon la catégorie socioprofessionnelle

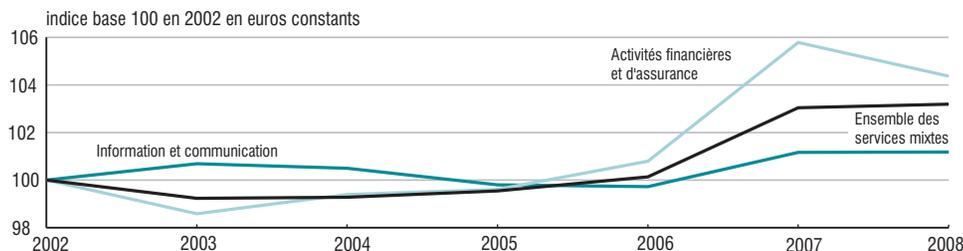
en %

	En 2008					Répartition des salariés en 2004
	Répartition	Part de salariés à temps complet	Part de femmes	Part des moins de 25 ans	Part des 50 ans ou plus	
Cadres	38,2	94,3	34,5	2,1	22,0	37,2
Professions intermédiaires	28,3	89,5	48,2	7,4	21,6	29,2
Employés	29,1	81,5	74,5	10,7	23,5	29,3
Ouvriers	4,4	78,1	32,6	11,0	34,0	4,3
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>88,5</b>	<b>49,9</b>	<b>6,5</b>	<b>22,8</b>	<b>100,0</b>

Champ : France métropolitaine, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi.

Source : Insee, enquête Emploi.

## 3. Évolution du salaire net annuel moyen d'un équivalent-temps plein dans les services mixtes



Champ : France métropolitaine, salariés en EQTP du secteur privé et semi-public.

Note : les fortes modifications de périmètre du secteur des activités immobilières intervenues à l'occasion du changement de nomenclature rendent incertaines la reconstitution de la série des salaires pour ce secteur.

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

## 4. Distribution des salaires nets annuels selon la catégorie socioprofessionnelle en 2008

en euros

	Ensemble	Cadres <sup>1</sup>	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	15 880	24 920	16 360	13 730	13 050
Q1	19 840	30 290	19 520	15 610	14 410
<b>D5 (médiane)</b>	<b>26 180</b>	<b>38 580</b>	<b>23 320</b>	<b>18 300</b>	<b>16 430</b>
Q3	37 330	50 730	27 700	21 950	19 650
D9	52 980	75 000	33 210	25 830	25 510
<b>D9/D1</b>	<b>3,3</b>	<b>3,0</b>	<b>2,0</b>	<b>1,9</b>	<b>2,0</b>

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

Champ : France métropolitaine, salariés en EQTP du secteur privé et semi-public.

Lecture : en 2008, 10 % des salariés en EQTP des activités de services mixtes dans le secteur privé et semi-public perçoivent un salaire annuel net inférieur à 15 880 euros, 25 % un salaire inférieur à 19 840 euros.

Source : Insee, DADS 2008 définitif (exploitation au 1/12).

## 2.8 Emploi et salaires dans le secteur hospitalier privé et public

En 2008, 1,1 million d'**emplois en équivalent-temps plein** (EQTP) sont comptabilisés dans les **établissements de santé publics et privés**, hors internes, externes et résidents. Un quart de ces emplois sont à temps partiel, une proportion stable depuis 2004. Les emplois du secteur hospitalier sont majoritairement occupés par des femmes (78 %).

Les trois quarts de ces emplois sont concentrés dans les établissements publics et un quart dans les établissements privés, répartis à égalité entre privé à but lucratif et privé non lucratif. Entre 2004 et 2008, l'emploi salarié hospitalier en EQTP - hors médecins et cadres - a progressé de 1 % en rythme annuel. C'est dans le secteur privé lucratif que l'emploi a été le plus dynamique. La baisse du secteur privé non lucratif est liée à la redéfinition du périmètre des activités hospitalières introduite par la révision de la nomenclature des activités françaises à partir de 2007.

Dans le secteur public comme dans le secteur privé, la majorité des salariés (83 %) 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.). Ils sont légèrement plus représentés dans le secteur public avec respectivement 46 % et 37 %, contre 42 % et 38 % dans le secteur privé non lucratif et 51 % et 40 % dans le secteur privé lucratif. 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 2008, le **salaires** net annuel moyen (gardes et astreintes comprises) d'un équivalent-temps plein s'élève à 25 600 euros, soit 26 200 euros dans le secteur public, 25 100 euros dans le secteur privé non lucratif et 21 700 euros

dans le secteur privé lucratif. Toutefois, la comparaison des salaires moyens entre secteur public et secteur privé doit être réalisée avec précaution compte tenu 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 le secteur public et le secteur privé non lucratif. À l'inverse, les salaires moyens hors cadres et médecins, sont un peu plus élevés dans le public que dans le privé.

En 2008, la dispersion des salaires dans l'ensemble du secteur de la santé, mesurée par le rapport interdécile (D9/D1) est de 2,3. C'est parmi les professions les plus qualifiées que les revenus sont les plus dispersés.

Entre 2004 et 2008, le salaire annuel net moyen - hors médecins, pharmaciens, psychologues et cadres - a évolué en euros courants et en rythme annuel de +1,4 % dans le secteur public, +1,4 % dans le secteur privé non lucratif et +2,4 % dans le secteur privé lucratif. Compte tenu de l'inflation, qui a été plus élevée en fin de période (2,8 % en moyenne annuelle sur 2008), le salaire moyen a baissé, en rythme annuel et en euros constants, de -0,3 % dans l'ensemble du secteur hospitalier, dont respectivement -0,5 % et -0,6 % pour le secteur public et le secteur privé non lucratif, alors qu'il a progressé de 0,4 % dans le secteur privé lucratif. L'évolution du salaire moyen des médecins, pharmaciens et cadres entre 2004 et 2008 n'a pas pu être estimée du fait d'une rupture de série liée à l'exclusion des internes du champ entre ces deux années. Pour les personnes en poste à temps complet présentes tout au long de l'année en 2004 et 2008 - hors médecins, pharmaciens, psychologues et cadres - le salaire a évolué en moyenne annuelle de +0,6 % en euros constants. ■

### Définitions

**Emploi en équivalent-temps plein** (EQTP) : c'est le nombre total d'heures travaillées dans l'activité considérée divisé par la moyenne annuelle des heures travaillées dans des emplois à plein temps.

**Établissements de santé publics et privés** : établissements dont l'activité économique principale relève des activités hospitalières (8610Z en 2008, 851A en 2004) ou ayant la catégorie juridique « établissement d'hospitalisation » (7364).

**Salaires 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 partiel). Chaque poste est pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet.

## 1. Emploi dans le secteur hospitalier en 2004 et 2008 selon le sous-secteur

		En 2004		En 2008					
		Répartition des effectifs	Répartition des effectifs	Part des femmes	Âge médian	Part de salariés à temps partiel	Répartition des effectifs par sous-secteur		
							(%)	(%)	(%)
Médecins, pharmaciens, psychologues <sup>1</sup>	(a)	9,4	8,2	47,2	47,0	37,6	2,6	7,8	9,1
Cadres direction, administration, gestion	(b)	1,6	1,5	49,0	48,0	14,5	2,1	3,3	1,1
Professions intermédiaires soignantes et sociales <sup>2</sup>	(c)	35,8	37,3	84,7	39,0	24,9	39,8	37,9	36,8
Professions intermédiaires administratives et techniques	(d)	1,9	2,1	51,4	46,0	16,5	2,4	4,4	1,8
Agents de service et employés administratifs <sup>3</sup>	(e)	46,2	46,0	84,9	41,0	22,1	51,3	42,2	45,8
Ouvriers	(f)	5,2	4,8	23,3	46,0	7,9	1,9	4,3	5,3
<b>Ensemble<sup>1</sup> (en %)</b>	<b>(a+b+c+d+e+f)</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>77,5</b>	<b>41,0</b>	<b>23,8</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
(en milliers)		1 097,4	1 124,9				123,4	123,1	878,3
Ensemble <sup>1</sup> hors médecins et cadres (en milliers) (c+d+e+f)		977,2	1 015,5				117,6	109,5	788,4

1. En 2008, 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.

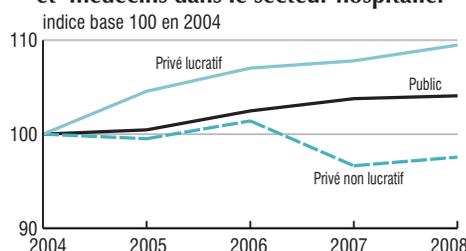
2. Les professions intermédiaires « soignants » sont constituées des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux. Les professions intermédiaires « sociaux » regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés.

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

Champ : France métropolitaine, salariés des établissements publics et privés ayant une activité économique principale hospitalière en équivalent-temps plein, hors stagiaires et apprentis.

Source : Insee, DADS 2008 ; traitements Drees.

## 2. Évolution des effectifs hors cadres et médecins dans le secteur hospitalier



Champ : France métropolitaine, salariés des établissements publics et privés ayant une activité économique principale hospitalière en équivalent-temps plein.

Note : la baisse constatée 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.

Source : Insee, DADS 2008 ; traitements Drees.

## 3. Distribution des salaires annuels nets dans le secteur hospitalier selon la CS en 2008

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés et ouvriers	Ensemble
D1	25 570	19 180	14 870	<b>15 800</b>
Q1	35 170	21 850	16 530	<b>18 290</b>
<b>D5 (médiane)</b>	<b>51 190</b>	<b>25 930</b>	<b>18 920</b>	<b>22 110</b>
Q3	72 370	30 690	21 870	<b>28 220</b>
D9	87 990	34 810	24 870	<b>36 490</b>
<b>D9/D1</b>	<b>3,4</b>	<b>1,8</b>	<b>1,7</b>	<b>2,3</b>

Champ : France métropolitaine, salariés des établissements publics et privés ayant une activité économique principale hospitalière.

Source : Insee, DADS 2008 ; traitements Drees.

## 4. Salaires annuels nets moyens en 2008 selon la CS et le sous-secteur

		2008 (euros courants)				Évolution annuelle moyenne 2004-2008 (en % et euros constants)	Évolution annuelle moyenne 2004-2008 des personnes en place <sup>4</sup>
		Privé lucratif	Privé non lucratif	Public	Ensemble		
Médecins, pharmaciens, psychologues <sup>1</sup>	(a)	48 450	61 500	56 290	<b>56 570</b>	n.s.	2,6
Cadres direction, administration, gestion	(b)	50 670	42 820	42 120	<b>43 630</b>	-0,2	2,3
Professions intermédiaires soignantes et sociales <sup>2</sup>	(c)	24 820	25 220	27 110	<b>26 630</b>	-0,7	0,8
Professions intermédiaires administratives et techniques	(d)	23 420	23 050	24 580	<b>24 090</b>	-0,5	1,2
Agents de service et employés administratifs <sup>3</sup>	(e)	16 850	17 710	19 950	<b>19 340</b>	-0,1	0,5
Ouvriers	(f)	18 000	18 090	19 900	<b>19 640</b>	-0,5	0,4
<b>Ensemble<sup>1</sup></b>	<b>(a+b+c+d+e+f)</b>	<b>21 730</b>	<b>25 060</b>	<b>26 220</b>	<b>25 600</b>	n.s.	<b>1,0</b>
Ensemble <sup>1</sup> hors médecins et cadres	(c+d+e+f)	20 360	21 200	22 970	<b>22 480</b>	-0,3	0,6

1. En 2008, la catégorie médecins, pharmaciens, psychologues ne contient plus les internes, externes et résidents, ce qui a un impact sur les évolutions de salaires de la catégorie et de l'ensemble.

2. 3. Voir notes sous la figure 1.

4. Salariés à temps complet présents douze mois les 2 années.

Champ : France métropolitaine, salariés des établissements publics et privés ayant une activité économique principale hospitalière en équivalent-temps plein, hors stagiaires et apprentis.

Source : Insee, DADS 2008 ; traitements Drees.

## 3.1 Statuts d'emploi

En 2008, selon l'enquête Emploi, le contrat à durée indéterminée (CDI) reste la forme d'emploi salarié la plus répandue (86,9 %). Après une décline continue tout au long des années 1980 et 1990, avec un point bas atteint en 2000 (86,4 %), cette part fluctue depuis 2001 autour de 87 %. Jusqu'en 2000, cette décline s'est effectuée au profit essentiellement des contrats à durée déterminée (CDD), dont la part dans l'emploi salarié est passée de 5 % au début des années 1980 à 10,4 % en 2000 avant de redescendre légèrement pour fluctuer autour de 9 % depuis 2003. Sur la période récente, la quasi-stabilisation de la part des CDD recouvre un double mouvement de baisse des **CDD aidés** et de hausse des autres types de CDD. Plus modestes, les parts des intérimaires (2,4 % en 2008) et des apprentis (1,5 %), progressent depuis le milieu des années 1990, avec une accélération de 1996 à 2002 pour l'intérim et une progression régulière depuis 2002 pour l'apprentissage.

Les femmes sont plus souvent en CDD (12 %) et moins souvent en CDI (86 %) que les hommes (resp. 7 % et 88 %). Les autres formes particulières d'emploi, intérim et apprentissage sont, *a contrario*, plus masculines. Entre 2003 et 2008, l'emploi intérimaire a augmenté nettement plus vite chez les hommes (+ 30 %) que chez les femmes (+ 10 %) alors que l'apprentissage se développait à des rythmes proches pour les deux sexes (32 % pour les hommes, 45 % pour les femmes).

Les jeunes de moins de 30 ans sont les moins souvent en CDI. Il sont en effet plus fréquemment que les autres classes d'âge en CDD, en apprentissage (dispositif qui leur est réservé), ou en intérim. Avec un fort développement ces dernières années, la part de ces deux dernières formes de contrats dans l'emploi salarié des jeunes passe de 9,7 % en 2003 à 12,0 % en 2008. Les salariés de 50 ans ou plus sont, quant à eux, bien plus

souvent en CDI (94 %). Cette proportion n'a pas évolué depuis 2003, la baisse de la part des CDD compensant la hausse de celle de l'intérim sur la période. Les titulaires d'un diplôme de niveau baccalauréat ou plus, quand ils ne bénéficient pas d'un CDI, sont plus souvent en CDD et moins souvent en intérim. Si l'impact du diplôme sur le statut d'emploi semble assez faible, c'est qu'il est masqué par un fort effet d'âge : alors que plus de 6 salariés de moins de 30 ans sur 10 ont un diplôme de niveau baccalauréat ou plus, la proportion s'inverse chez les salariés de 50 ans ou plus. À âge donné, et notamment s'agissant des jeunes, les diplômés sont plus souvent en CDI. Quand ils ne sont pas en CDI, les jeunes diplômés sont trois fois sur quatre en CDD, contre moins d'une fois sur deux pour les non-diplômés qui sont plus fréquemment en apprentissage (une fois sur trois contre une fois sur neuf pour les diplômés). Les salariés de nationalité étrangère sont plus fréquemment en intérim ou en CDD. La part des CDI dans leur emploi a diminué de 3 points entre 2003 (84,3 %) et 2008 (81,3 %).

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 et ont, en contrepartie, un taux de recours à l'intérim plus élevé. La construction se distingue par de nombreux apprentis. Les salariés du tertiaire, une fois ventilés les intérimaires dans leurs secteurs utilisateurs, sont un peu plus souvent en CDI que ceux des autres secteurs, à l'exception de l'industrie, seul secteur où cette part ne diminue pas entre 2003 et 2008. Les salariés du secteur public se partagent presque exclusivement entre fonctionnaires et contractuels bénéficiant de CDI d'une part (86,5 %), soit une proportion légèrement inférieure à celle du privé, et contractuels en CDD d'autre part (13,2 %). ■

### 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 (voir *fiche 3.2*).

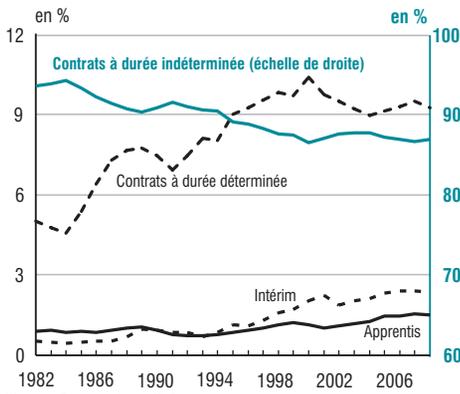
## 1. Répartition des salariés en emploi en 2008 selon leur statut

	Intérimaires	Apprentis	CDD	CDI	Total
<b>Ensemble</b>	<b>2,4</b>	<b>1,5</b>	<b>9,2</b>	<b>86,9</b>	<b>100,0</b>
Femmes	1,5	1,0	11,6	85,9	100,0
Moins de 30 ans	5,3	6,7	19,4	68,6	100,0
50 ans ou plus	0,9	0,0	5,2	93,9	100,0
Niveaux bac ou plus	1,6	0,9	9,9	87,6	100,0
Étrangers	4,3	0,7	13,7	81,3	100,0

Champ : France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Emploi 2008.

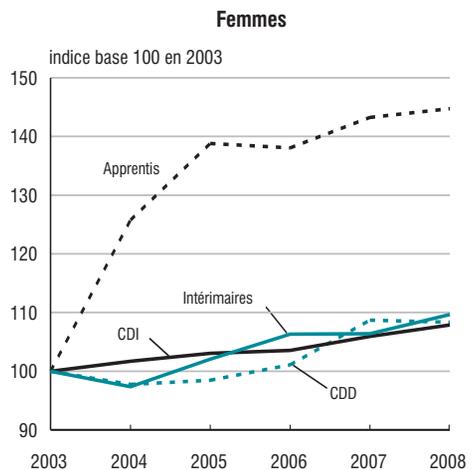
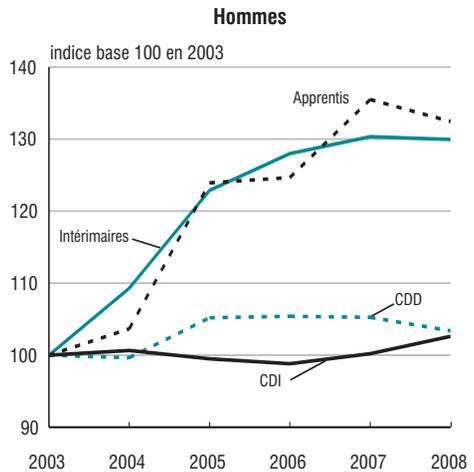
## 2. Répartition de l'emploi salarié selon le statut de 1982 à 2008



Champ : France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Emploi 2008.

## 3. Évolution des effectifs salariés par statut d'emploi



## 4. Structure de l'emploi salarié par secteur en 2008

	Secteur privé				Secteur public
	Agriculture	Industrie	Construction	Tertiaire	
Intérimaires	1,3	5,8	6,2	1,9	0,0
Apprentis	5,7	1,6	5,1	1,5	0,2
CDD	18,6	4,2	5,0	9,2	13,2
CDI	74,5	88,5	83,8	87,3	86,5

Champ : France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Emploi 2008.

Champ : France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Emploi 2008.

## 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 en 2006 et 2007, les entrées en emplois aidés ont diminué en 2008, renouant avec la tendance observée depuis 2000. Les entrées ont particulièrement diminué dans le secteur non marchand : 276 000 personnes ont été embauchées en contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et en contrats d'avenir (CAV), soit - 26 % par rapport à 2007. Dans le secteur marchand, les entrées en contrats initiative emploi (CIE) et en contrats insertion- revenu minimum d'activité (CI-RMA) ont fortement ralenti en 2008 : 62 000 contrats, soit nettement moins qu'en 2007 pour les entrées dans ces mêmes dispositifs ainsi qu'en contrat jeune en entreprise (SEJE), dispositif supprimé début 2008 qui visait à favoriser l'embauche en CDI des jeunes de moins de 25 ans éloignés de l'emploi. En revanche, les contrats en alternance (**apprentissage** et **contrats de professionnalisation**) ont continué à se développer (468 000 embauches en 2008) tandis que les entrées dans les autres dispositifs du secteur marchand se sont stabilisées.

Comparé au secteur marchand (en CIE et CI-RMA), le secteur non marchand (en CAE et CAV) recrute plus souvent des femmes, moins diplômées et avec des durées plus longues d'inscription à l'ANPE (Pôle Emploi depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009) au moment de

l'embauche. Les seniors sont plus nombreux dans le secteur marchand : ils représentent 28 % des salariés recrutés en CIE et en CI-RMA contre 19 % dans le secteur non marchand. La part des jeunes est en revanche comparable dans les deux secteurs (près de 25 %). Six mois après la fin du versement de l'aide de l'État, 70 % des sortants d'un contrat aidé du secteur marchand ont trouvé un emploi contre 42 % des sortants du secteur non marchand, ces derniers étant plus souvent en grande difficulté sur le marché du travail.

Les contrats aidés du secteur non marchand sont exclusivement des contrats à durée déterminée. En revanche, dans le secteur marchand, les CIE et les CI-RMA sont fréquemment des contrats à durée indéterminée (83 % et 45 %). La durée initiale des contrats aidés est en moyenne un peu plus longue dans le secteur marchand et pour les contrats spécifiquement dédiés aux allocataires de minima sociaux (CI-RMA et CAV). La durée hebdomadaire des contrats est en moyenne plus faible dans le secteur non marchand où de nombreux contrats sont à temps partiel.

Les employeurs du secteur non marchand sont majoritairement des associations (54 %) même si les établissements publics d'enseignement embauchent aussi de nombreux salariés en contrat aidé, particulièrement en CAV. La part des établissements publics d'enseignement s'accroît lorsque l'on tient compte des reconductions de contrat, particulièrement nombreuses dans l'Éducation nationale. Dans le secteur marchand, les salariés en contrat aidé travaillent essentiellement dans de petits établissements du secteur tertiaire. ■

### 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) sont spécifiquement destinés aux allocataires de minima sociaux.

**Contrat d'apprentissage en alternance** : 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.

## 1. Évolution des entrées et des effectifs en emplois aidés

	Flux d'embauches <sup>1</sup>			Nombre de bénéficiaires <sup>2</sup>		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008
<b>Emplois aidés dans le secteur marchand<sup>3</sup></b>	<b>736</b>	<b>786</b>	<b>719</b>	<b>1 079</b>	<b>1 110</b>	<b>1 025</b>
dont : contrats aidés hors alternance	180	161	62	289	225	125
contrats en alternance	410	439	468	546	594	603
<b>Emplois aidés dans le secteur non marchand<sup>4</sup></b>	<b>374</b>	<b>364</b>	<b>276</b>	<b>291</b>	<b>248</b>	<b>184</b>
dont : contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE)	257	248	169	166	150	102
contrats d'avenir (CAV)	94	113	106	75	88	78
<b>Total</b>	<b>1 110</b>	<b>1 151</b>	<b>996</b>	<b>1 370</b>	<b>1 357</b>	<b>1 210</b>

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 (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 (CAE, CAV, emplois jeunes, CEC et CES).

Champ : France métropolitaine.

Sources : Dares, Agence de services et de paiement (ASP), Pôle Emploi.

## 2. Caractéristiques des nouveaux bénéficiaires de contrats aidés en 2008

	en %	
	Secteur marchand (contrats CIE et CI-RMA)	Secteur non marchand (contrats CAE et CAV)
<b>Sexe</b>		
Homme	57,6	37,4
Femme	42,4	62,6
<b>Âge</b>		
Moins de 26 ans	24,6	23,5
De 26 à 49 ans	47,4	57,1
50 ans ou plus	28,0	19,5
<b>Niveau de formation</b>		
Inférieur au CAP (V bis et VI)	18,8	27,4
Niveau CAP-BEP (V)	50,7	45,4
Niveau Bac	17,3	16,9
Supérieur au Bac	13,2	10,4
<b>Ancienneté d'inscription à Pôle Emploi</b>		
Un an ou plus	47,7	58,0
Moins d'un an	39,1	32,6
Non inscrits	13,2	9,5
Part d'allocataires de minima sociaux (RMI, ASS, API, AAH)	41,5	44,2
dont : RMI	25,8	30,3

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 2008

	Part des CDD (%)	Part des CDI (%)	Durée moyenne du contrat <sup>1</sup> (mois)	Temps de travail hebdomadaire (heures)
CIE	17,0	83,0	9,6	32,7
CI-RMA	55,0	45,0	10,5	31,6
CAE	100,0	0,0	8,1	23,2
CAV	100,0	0,0	10,7	25,4

1. Il s'agit de la durée du contrat prévue lors de la signature de la convention initiale. 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 2008

	en %		
	CAE	CAV	Ensemble
Commune	12,1	8,2	<b>10,7</b>
Autre collectivité territoriale <sup>1</sup>	2,5	5,0	<b>3,4</b>
Association, fondation	47,7	63,9	<b>53,6</b>
Établissement public d'enseignement	19,1	13,2	<b>17,0</b>
Établissement sanitaire public	12,8	4,6	<b>9,8</b>
Autre établissement public	5,0	4,7	<b>4,9</b>
Autre personne morale	0,8	0,4	<b>0,7</b>
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

1. EPCI, département, région.

Champ : France métropolitaine, embauches en conventions initiales, hors reconductions de contrats.

Sources : Agence de services et de paiement (ASP), traitement Dares.

## 5. Employeurs de salariés embauchés en contrats aidés du secteur marchand en 2008

	en %				en %		
	CIE	CI-RMA	Ensemble		CIE	CI-RMA	Ensemble
<b>Secteur d'activité de l'employeur<sup>1</sup></b>				<b>Taille de l'établissement employeur</b>			
Agriculture	1,6	2,6	<b>2,0</b>	2 salariés ou moins	39,9	44,9	<b>41,8</b>
Industrie	13,6	11,0	<b>12,6</b>	De 3 à 9 salariés	25,9	25,7	<b>25,8</b>
Construction	14,1	13,3	<b>13,8</b>	De 10 à 19 salariés	10,4	9,3	<b>10,0</b>
Tertiaire	64,4	65,8	<b>64,9</b>	De 20 à 49 salariés	11,3	9,9	<b>10,8</b>
				50 salariés ou plus	12,5	10,2	<b>11,6</b>

1. Le total n'est pas égal à 100 en raison des codes d'activité manquants de certains établissements.

Champ : France métropolitaine, embauches en conventions initiales, hors reconductions de contrats.

Sources : Agence de services et de paiement (ASP), traitement Dares.

### 3.3 Durée du travail

Entre 1950 et 2008, la **durée annuelle du travail** de l'ensemble des salariés a décliné de presque 25 %. Jusqu'au milieu des années 1960, cette durée a peu varié malgré l'introduction en 1956 d'une troisième semaine de congés payés, car cette période de reconstruction est marquée 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 (près des deux tiers). Jusqu'au premier choc pétrolier en 1974, cette période est marquée par la généralisation 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<sup>e</sup> 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. Depuis, c'est le passage de la durée collective à 35 heures (lois Aubry de 1998 et 2000) qui en est la cause principale.

En 2008, l'ensemble des salariés ont déclaré une **durée annuelle effective du travail** de 1 580 heures et les salariés à temps complet 1 700 heures, soit sensiblement plus que 1 607 heures, équivalent annuel de la durée légale hebdomadaire de 35 heures. Ce sont les cadres qui déclarent les durées les plus longues, tant annuelles (1 940 heures) qu'hebdomadaires (44,8 heures) ou quotidiennes

(8,9 heures). Les professions intermédiaires, employés et ouvriers affichent quant à eux des durées annuelles proches qui se différencient toutefois par leurs composantes : plus grand nombre de jours travaillés dans l'année pour les ouvriers, durées quotidiennes et hebdomadaires plus élevées pour les professions intermédiaires.

Les femmes à temps complet travaillent en moyenne 1 630 heures par an contre 1 750 pour les hommes, et leur temps de travail est plus influencé par leur situation familiale que celui des hommes. Alors qu'en 2008, les femmes vivant seules et salariées à temps complet travaillent 40 heures de plus que celles vivant en couple avec des enfants, ces durées sont pratiquement égales pour les hommes dans des situations comparables.

En 2008, 17,6 % des salariés sont employés à temps partiel : 5,3 % des hommes et 30,0 % des femmes. Le temps partiel est plus largement diffusé dans le secteur tertiaire que dans l'agriculture, l'industrie et la construction. Le tertiaire, secteur où le temps partiel est le plus féminisé, regroupe ainsi 91,4 % des salariés à temps partiel. Ceux-ci travaillent en moyenne 23,4 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 et se déclarent en plus forte proportion en **sous-emploi**. 15,7 % des salariés à temps partiel occupent d'ailleurs plusieurs emplois. ■

#### Définitions

**Durée annuelle du travail** : au sens de la comptabilité nationale, c'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 collective** : durée de travail commune à un groupe de salariés à temps complet.

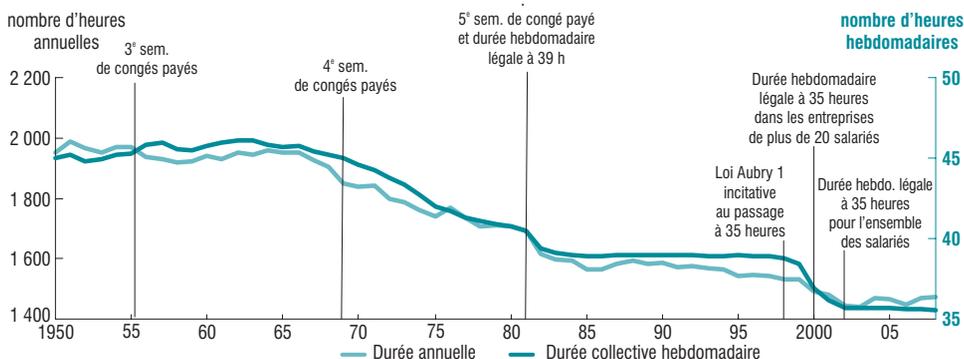
**Durée annuelle effective du travail** : elle est calculée à partir de l'enquête Emploi. Elle inclut toutes les heures travaillées lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, 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.

**Sous-emploi** : situation des personnes qui ont un emploi, qui souhaitent travailler plus d'heures une semaine donnée et qui sont disponibles pour le faire.

#### Pour en savoir plus

- « Soixante ans de réduction du temps de travail dans le monde », *Insee Première* n° 1273, janvier 2010.
- « En 2007, les salariés à temps complet ont dépassé en moyenne les « 35 heures » », *Insee Première* n° 1249, juillet 2009.

## 1. Durée annuelle et durée collective hebdomadaire du travail de 1950 à 2008



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 2000 ; 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

	Ensemble	Femmes	Hommes	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
<b>Durée du travail à temps complet<sup>1</sup></b>							
Nombre d'heures travaillées par an	1 700	1 630	1 750	1 940	1 670	1 640	1 650
Nombre de jours travaillés dans l'année	211	207	214	216	208	209	213
Durée moyenne d'une journée de travail en heures	8,0	7,8	8,1	8,9	8,0	7,8	7,7
Nombre d'heures travaillées pour une semaine normale de travail	39,6	38,6	40,2	44,8	39,0	38,5	38,0
Nombre de jours travaillés pour une semaine normale de travail	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
<b>Durée hebdomadaire du travail à temps partiel (en heures)<sup>2</sup></b>							
Moyenne	23,4	23,5	22,5	24,5	24,7	23,2	21,4
Médiane	25,0	25,0	21,0	25,0	27,0	25,0	20,0
1 <sup>er</sup> quartile	18,0	18,0	17,5	17,5	19,5	18,0	17,0
3 <sup>e</sup> quartile	30,0	30,0	30,0	32,0	30,0	30,0	28,0
Taux de sous emploi (en %)	27,6	26,5	33,0	15,3	19,3	30,8	35,1

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.

Source : Insee, enquête Emploi 2008.

## 3. Salariés à temps partiel selon le genre et le secteur d'activité

	en %				
	Proportion de femmes à temps partiel	Proportion d'hommes à temps partiel	Proportion de salariés à temps partiel	Part des femmes parmi les salariés à temps partiel	Part dans l'emploi à temps partiel
<b>Agriculture, sylviculture, pêche</b>	31,5	8,5	16,1	64,5	1,0
<b>Industrie</b>	15,6	2,1	5,9	75,0	5,7
Industrie manufacturière	15,1	1,8	5,6	77,7	4,9
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	23,7	4,6	8,6	56,9	0,8
<b>Construction</b>	26,9	2,3	5,0	58,9	1,9
<b>Tertiaire</b>	31,6	7,7	21,3	84,6	91,4
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	32,4	5,0	18,6	86,3	13,3
Transports et entreposage	19,9	4,0	8,6	66,8	2,9
Hébergement et restauration	39,0	19,0	29,1	67,6	5,0
Information et communication	18,7	5,6	10,0	62,6	1,6
Activités immobilières, financières et d'assurance	18,3	4,0	12,5	86,9	3,4
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	29,6	7,4	18,4	79,6	8,6
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	29,3	7,8	22,3	88,7	40,3
Autres activités de services	56,9	21,1	45,7	85,7	16,3
<b>Ensemble</b>	30,0	5,8	17,6	83,3	100,0

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

Source : Insee, enquête Emploi 2008.

## 3.4 Revenu salarial

Le **revenu salarial** moyen pour l'ensemble des salariés des secteurs public et privé s'élève, en 2008, à 18 800 euros. Celui des femmes est inférieur de 27 % à celui des hommes. Le revenu salarial moyen des temps partiels est inférieur de 50 % à celui des temps complets.

Le revenu salarial augmente fortement avec l'âge. Ainsi, rapporté au nombre de jours rémunérés, le revenu salarial moyen des moins de 25 ans est inférieur de 60 % à celui des 40 ans ou plus. D'une part, l'expérience professionnelle moindre des jeunes entraîne une minoration de 38 % de leurs salaires journaliers, d'autre part, la phase d'insertion sur le marché du travail, démarré souvent en cours d'année, avec des situations plus chaotiques, se traduit par un nombre de jours travaillés plus faible de 35 %.

Un cadre a un revenu salarial annuel moyen de 38 880 euros, soit environ trois fois plus qu'un ouvrier ou employé. Ces écarts s'expliquent par des **salaires journaliers** plus élevés pour les premiers et aussi par un nombre de semaines rémunérées plus réduit pour les ouvriers et employés.

C'est dans les fonctions publiques d'État et hospitalière et, pour le privé, dans l'industrie et surtout les services mixtes (activités financières, immobilières et informatique-télécommunications) que les revenus salariaux sont les plus élevés, grâce à des salaires journaliers et un nombre de jours rémunérés plus élevés. À l'opposé, c'est dans la fonction publique territoriale et les services aux particuliers que les revenus salariaux sont les plus faibles. Dans le premier cas, malgré un nombre de jours rémunérés relativement élevé (321), les qualifications plus basses ont pour conséquence un salaire journalier plus faible ; dans les services aux particuliers, c'est le nombre de jours travaillés plus faible (260), signe

d'une plus grande instabilité des situations d'emploi, qui pèse sur le revenu salarial.

De 2004 à 2008, le revenu salarial de l'ensemble des salariés du public et du privé augmente en moyenne de 1,0 % par an en euros constants. Cette évolution résulte de la combinaison d'une hausse du salaire journalier (+ 0,4 %) et du nombre de jours rémunérés sur l'année (+ 0,6 %). Elle est différente selon les secteurs d'activité. Ainsi, le revenu salarial annuel moyen augmente dans le privé (+ 1,4 %) et les collectivités territoriales (+ 1,3 %) ; il est stable pour les salariés de la fonction publique d'État (+ 0,2 %) et de la fonction publique hospitalière (+ 0,4 %). Dans le secteur privé, les services aux particuliers et les services mixtes se montrent les plus dynamiques en termes de revenu salarial (+ 2,3 % et + 1,7 %).

La dispersion du revenu salarial, mesurée par le rapport entre les 9<sup>e</sup> et 1<sup>er</sup> **déciles** (D9/D1), est égale à 14,5 en 2008. Elle est beaucoup plus marquée que celle des salaires en équivalents-temps plein. En effet, à la dispersion du salaire horaire s'ajoute celle des quotités de travail et des durées de paie. Cette dispersion est plus marquée chez les femmes et les employés-ouvriers du fait de la plus grande hétérogénéité de leurs situations d'emploi.

C'est essentiellement sur le bas de la distribution que les écarts sont les plus grands : le rapport entre la médiane et le 1<sup>er</sup> décile (D5/D1) est beaucoup plus élevé que le rapport entre le 9<sup>e</sup> décile et la médiane (D9/D5). La différence de dispersion entre les hommes et les femmes se situe d'ailleurs entièrement sur le bas de la distribution, avec des rapports D5/D1 de 6,1 et 8,2 contre des rapports D9/D5 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, essentiellement due au bas de la distribution. ■

### 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*.

### Pour en savoir plus

- « Le revenu salarial et ses composantes, évolution et inégalités de 1978 à 2005 », *Insee Références Les salaires en France*, pp. 27-49, 2007.
- « Trajectoires de revenu salarial en France 1993-2005 - Étude des variations du revenu salarial au niveau individuel », *Insee Références Les salaires en France*, pp. 43-57, 2008.

## 1. Revenu salarial annuel moyen en 2008 et évolution moyenne sur la période 2004-2008

	Niveau en 2008 en euros courants			Évolution annuelle moyenne en euros constants 2004-2008 (%)		
	Revenu salarial	Salaire journalier	Nombre moyen de jours rémunérés	Revenu salarial	Salaire journalier	Nombre moyen de jours rémunérés
<b>Ensemble</b>	<b>18 800</b>	<b>62</b>	<b>305</b>	<b>1,0</b>	<b>0,4</b>	<b>0,6</b>
<b>Sexe</b>						
Hommes	21 640	70	309	1,1	0,5	0,6
Femmes	15 750	52	301	1,0	0,5	0,6
<b>Âge</b>						
Moins de 25 ans	7 160	35	203	2,6	0,9	1,7
De 25 à 39 ans	17 870	57	314	1,1	0,5	0,6
De 40 à 49 ans	22 300	67	332	0,8	0,4	0,3
De 50 à 54 ans	23 720	71	336	0,3	0,0	0,3
55 ans ou plus	23 520	75	313	0,1	-0,1	0,2
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>						
Cadres	38 880	117	333	1,0	0,6	0,4
Professions intermédiaires	20 980	64	326	0,8	0,2	0,6
Employés	12 340	43	289	0,9	0,3	0,6
Ouvriers	13 630	47	292	1,5	0,8	0,7
<b>Condition d'emploi</b>						
Temps complet	22 380	70	320	1,2	0,5	0,7
Temps non complet	10 990	40	272	1,9	1,2	0,7
<b>Secteur</b>						
Secteur privé uniquement	18 330	61	300	1,4	0,7	0,7
dont : <i>Industrie</i>	22 850	69	332	1,8	1,3	0,5
<i>Construction</i>	18 920	59	318	1,6	1,1	0,5
<i>Commerce</i>	16 730	56	301	1,3	0,6	0,7
<i>Transports</i>	20 740	63	327	1,2	0,8	0,3
<i>Services aux entreprises</i>	14 890	58	259	1,1	-0,2	1,3
<i>Services aux particuliers</i>	11 460	44	260	2,3	1,0	1,3
<i>Services mixtes</i>	28 580	89	321	1,7	1,2	0,5
<i>Éducation, santé, action sociale</i>	14 850	48	308	0,6	0,1	0,5
Agents de l'État uniquement	24 120	73	332	0,2	0,2	0,0
Collectivités territoriales uniquement	16 450	51	321	1,3	0,6	0,7
Fonction publique hospitalière uniquement	21 670	65	332	0,4	-0,8	1,2

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés, y compris chefs d'entreprises salariés, hors salariés agricoles et apprentis-stagiaires.

Source : Insee, DADS et fichiers de paie des agents de l'État, exploitation au 1/12.

## 2. Distribution du revenu salarial annuel en 2008

en euros courants

	Ensemble	Hommes	Femmes	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
D1	2 309	3 014	1 821	10 782	5 832	1 425	1 758
Q1	8 999	11 782	7 208	23 947	15 274	5 546	6 980
<b>D5 (médiane)</b>	<b>16 746</b>	<b>18 473</b>	<b>14 930</b>	<b>33 037</b>	<b>21 226</b>	<b>13 102</b>	<b>14 771</b>
Q3	23 632	26 045	21 165	45 506	26 628	17 593	18 978
D9	33 514	38 367	28 816	65 789	32 425	21 725	22 989
D9/D1	14,5	12,7	15,8	6,1	5,6	15,2	13,1
D9/Médiane	2,0	2,1	1,9	2,0	1,5	1,7	1,6
Médiane/D1	7,3	6,1	8,2	3,1	3,6	9,2	8,4

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés agricoles et apprentis-stagiaires.

Source : Insee, DADS et fichiers de paie des agents de l'État, exploitation au 1/12.

## 3.5 Mobilité salariale entre 2004 et 2008

La mobilité salariale entre deux années s'apprécie en regardant les évolutions de salaires des personnes ayant travaillé les deux années en question. On pourrait se limiter aux salariés à temps complet ayant travaillé 12 mois chacune des deux années. Ici, on fait le choix de retenir toutes les personnes ayant travaillé au moins une heure chacune des deux années et on calcule leur **salaire annuel en équivalent-temps plein** pour 2004 et 2008. Ces évolutions sont identiques à celles de leurs salaires horaires. Les salaires moyens en 2004 et 2008 sont calculés sur des populations différentes du fait des entrées et sorties du marché du travail : l'évolution des salaires moyens reflète donc tout à la fois l'évolution des situations individuelles et celle de la composition de la main-d'œuvre. Étudier les salariés présents durant les deux périodes permet donc de se faire une idée plus précise des évolutions individuelles, l'utilisation de salaires en équivalent-temps plein permettant par ailleurs de calculer des évolutions de salaire à quantité de travail équivalente. Dans la population ainsi définie, 76 % travaillent dans le secteur privé les deux années, 19 % dans la fonction publique et 5 % passent d'un secteur à l'autre.

La moitié des salariés présents en 2004 et 2008 dans le secteur privé ont eu, en moyenne, une augmentation annuelle de salaire en euros constants d'au moins 1,9 %. Les hommes ont connu des hausses de salaires plus importantes que les femmes (2,1 % contre 1,7 %). Dans la fonction publique, l'évolution **médiane** de 1,1 % est similaire pour les hommes et les femmes.

Le taux de croissance des salaires décroît avec l'âge jusqu'à 50 ans. Ainsi les jeunes de moins de 25 ans connaissent la plus forte progression salariale aussi bien dans le secteur privé que public. La médiane de leurs évolutions salariales annuelles est respectivement de 3,5 % et 2,8 % ; l'augmentation est de 2,4 % et 1,7 % pour les 25-39 ans. Pour les quinquagénaires, elle est autour de 1 % dans le privé et de 0,5 % dans le public.

Les évolutions sont très similaires quand on se restreint aux salariés ayant travaillé à temps complet de manière continue les deux années, sauf pour les moins de 25 ans du secteur privé pour qui elles sont plus marquées. Ces jeunes travaillant à temps complet et toute l'année en 2004 sont sans doute déjà bien insérés dans le marché du travail et profitent donc entre 2004 et 2008 d'augmentations de salaire importantes liées à de forts rendements de l'expérience en début de carrière.

Au-delà des évolutions médianes, les progressions salariales sont très différentes suivant les salariés. Un quart (Q1) des salariés voit son salaire horaire diminuer d'au moins 0,3 % en moyenne annuelle en euros constants. À l'opposé, un quart des salariés (Q3) connaît une progression salariale d'au moins 4,4 %. 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, cependant, plus marquées pour les hommes, les moins de 25 ans et les cadres. ■

### Définitions

**Salaire annuel 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 partiel) sur l'année. Chaque poste est pris en compte au prorata de son 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

- « Les salaires dans les entreprises en 2008 : une hausse conséquente contrebalancée par l'inflation », *Insee Première* n°1300, juin 2010.
- « Les salaires des agents de l'État en 2008 », *Insee Première* n° 1324, novembre 2010.

# Mobilité salariale entre 2004 et 2008 3.5

## 1. Médiane des évolutions moyennes annuelles du salaire net en équivalent-temps plein pour les salariés en 2004 et 2008

en euros constants, en %

	Ensemble			Secteur privé les deux années			Secteur public les deux années		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
<b>Tous les salariés présents en 2004 et 2008</b>									
<b>Ensemble</b>	<b>1,7</b>	<b>1,5</b>	<b>1,9</b>	<b>1,9</b>	<b>1,7</b>	<b>2,1</b>	<b>1,1</b>	<b>1,1</b>	<b>1,1</b>
Cadres <sup>1</sup>	1,5	1,4	1,5	1,8	1,8	1,9	1,0	1,0	0,9
Professions intermédiaires	1,6	1,3	1,6	1,8	1,6	2,0	1,0	1,0	1,1
Employés	1,6	1,5	1,6	1,8	1,8	2,0	1,1	1,1	1,2
Ouvriers	2,1	1,7	2,1	2,1	1,7	2,2	1,2	0,9	1,2
Moins de 25 ans	3,5	2,9	3,9	3,5	2,9	4,0	2,8	2,8	3,0
De 25 à 39 ans	2,2	2,0	2,5	2,4	2,1	2,6	1,7	1,6	1,8
De 40 à 49 ans	1,2	1,1	1,3	1,4	1,3	1,4	0,8	0,7	0,8
De 50 à 54 ans	0,9	0,8	0,9	1,0	1,0	1,1	0,6	0,7	0,6
55 ans ou plus	0,9	1,0	0,8	1,3	1,4	1,3	0,5	0,6	0,2
<b>Salariés à temps complet tout au long des deux années</b>									
<b>Ensemble</b>	<b>1,6</b>	<b>1,4</b>	<b>1,8</b>	<b>2,0</b>	<b>1,8</b>	<b>2,1</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,1</b>
Cadres <sup>1</sup>	1,5	1,4	1,5	2,0	1,9	2,0	0,9	1,0	0,9
Professions intermédiaires	1,5	1,3	1,5	1,9	1,7	2,0	1,0	0,9	1,1
Employés	1,4	1,4	1,4	1,7	1,8	1,6	1,1	1,0	1,1
Ouvriers	2,1	1,8	2,1	2,2	1,9	2,3	1,2	0,9	1,3
Moins de 25 ans	3,8	3,2	4,2	4,1	3,6	4,3	2,6	2,3	2,9
De 25 à 39 ans	2,3	2,0	2,5	2,7	2,5	2,8	1,6	1,4	1,7
De 40 à 49 ans	1,2	1,1	1,3	1,4	1,4	1,5	0,8	0,8	0,8
De 50 à 54 ans	0,8	0,8	0,9	1,0	1,0	1,0	0,6	0,7	0,6
55 ans ou plus	0,8	0,8	0,7	1,2	1,2	1,2	0,4	0,6	0,1

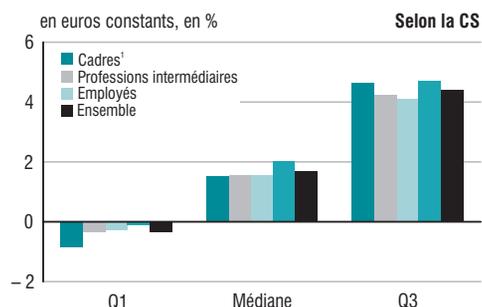
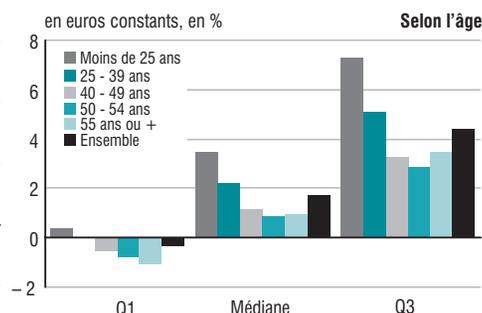
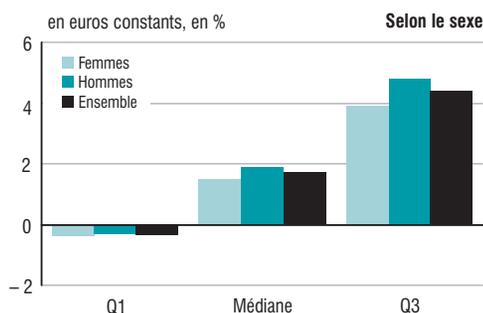
1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés agricoles et apprentis-stagiaires en 2004 et 2008.

Lecture : dans la population des femmes cadres dans le secteur privé en 2004 et toujours cadre dans le secteur privé en 2008, la médiane de l'évolution annuelle moyenne du salaire en équivalent-temps plein et en euros constants entre 2004 et 2008 se monte à 1,8 %.

Source : Insee, DADS 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 2004 et 2008



1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés agricoles et apprentis-stagiaires en 2004 et 2008.

Lecture : la moitié des salariés de moins de 25 ans en 2004 ont connu une progression moyenne de leur salaire par an entre 2004 et 2008 en équivalent-temps plein d'au moins 3,5 %.

Sources : Insee, DADS et fichiers de paie des agents de l'État, exploitation au 1/12.

## 3.6 Conditions de travail

Depuis 2002 la durée hebdomadaire légale du travail est fixée à 35 heures. Néanmoins, en 2008, la **durée habituelle moyenne hebdomadaire** a été de 39,3 heures soit parce que les salariés appartiennent à une entreprise qui a maintenu une **durée collective** du travail supérieure à la durée légale soit parce que le passage à 35 heures s'est effectué dans leur entreprise 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 sont soumis à des horaires atypiques. Depuis le début des années 1990 c'est le travail du samedi qui concerne le plus de salariés, suivi du travail du soir et de celui du dimanche. Le travail à domicile et celui du dimanche ont connu les plus fortes croissances alors que l'on observe un repli des horaires alternés entre 2003 et 2008, en lien avec celui de l'emploi industriel.

En 2008, les cadres déclarent plus souvent que la moyenne travailler chez eux (39 %), le soir (49 %) ou le dimanche et avoir des horaires variables d'une semaine à l'autre. Les employés connaissent en forte proportion le travail du samedi (55 %) et à un degré moindre celui du dimanche ainsi que les horaires variables (23 %). Les ouvriers sont quant à eux beaucoup plus concernés qu'en moyenne par le travail de nuit (20 %) et les horaires alternés. Les salariés à temps partiel sont moins soumis à des horaires atypiques que les salariés à temps complet, à l'exception des horaires variables (25 % contre 20 %).

### Définitions

**Durée moyenne hebdomadaire du travail** : elle 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.

**Durée collective** : durée de travail commune à un groupe de salariés à temps complet.

**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** : c'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.

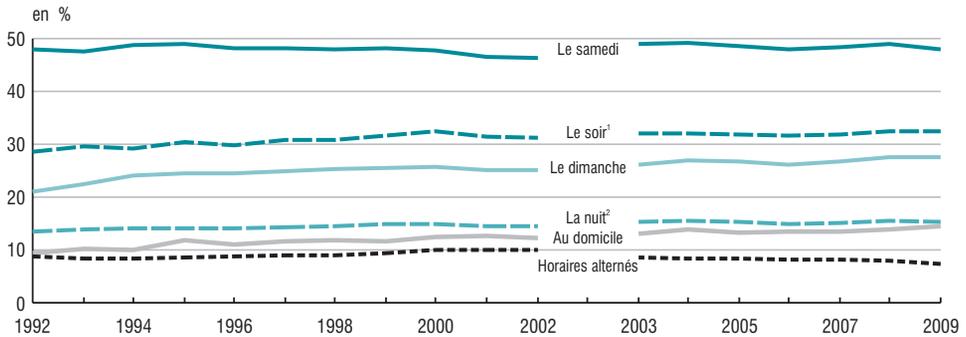
### Pour en savoir plus

- « Horaires atypiques et contraintes dans le travail », *Premières Synthèses* n°22.2, Dares, mai 2009.
- « L'exposition des salariés aux maladies professionnelles en 2007 », *Dares Analyses* n° 56, septembre 2010.
- « L'exposition des salariés aux accidents du travail en 2007 », *Dares Analyses* n° 50.2, décembre 2009.

Les salariés affiliés au régime général de la sécurité sociale ont subi en moyenne en 2007, 24 **accidents du travail** pour un million d'heures de travail, les ouvriers en moyenne 48 et les cadres et chefs d'entreprise seulement 3. Les hommes ont subi près de deux fois plus d'accidents du travail que les femmes. L'âge joue également puisque les salariés de moins de 20 ans ont trois fois plus d'accidents du travail que ceux de 50 à 59 ans, et ceux de 20 à 29 ans deux fois plus. Les jeunes sont vraisemblablement plus vulnérables de par leur manque d'expérience ou leur affectation aux postes les plus risqués. Le risque d'accident du travail avec arrêt de travail est le plus élevé dans la construction, suivie des industries du bois et du papier, des services opérationnels et des transports.

En 2007, 43 500 **maladies professionnelles** ont été reconnues, quatre sur cinq étant des troubles musculo-squelettiques (TMS). Pour dix millions d'heures de travail, les femmes se sont vu reconnaître, en moyenne, plus de maladies professionnelles que les hommes (16,4 contre 13,5), mais les séquelles de ces maladies sont plus graves pour ces derniers. En effet, les femmes ont plus de risque de TMS alors que 97 % des reconnaissances de cancers professionnels (le plus souvent liés à l'amiante) concernent des hommes. La reconnaissance d'une maladie professionnelle intervient le plus souvent entre 40 et 59 ans. Les TMS sont particulièrement fréquentes dans l'industrie de la viande, de l'habillement, des équipements du foyer ou dans la blanchisserie. La surdité affecte principalement les ouvriers de l'industrie, tandis que les jeunes coiffeuses sont les plus exposées aux dermatoses. ■

## 1. Travail habituel et occasionnel atypique



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.

Note : ces données sur le travail de nuit, le 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 2009.

## 2. Horaires atypiques habituels et occasionnels des salariés en 2008 par CS et durée du travail

	Travail habituel ou occasionnel...					Horaires de travail irréguliers	
	...au domicile	...le soir¹	...la nuit²	...le samedi	...le dimanche	Alternés : 2x8, 3x8, équipes, etc...	Variables d'une semaine à l'autre
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>							
Cadres et professions intellectuelles supérieures	39	49	13	49	31	1	25
Professions intermédiaires	17	34	15	47	28	6	21
Employés	9	26	13	55	33	6	23
Ouvriers	1	28	20	43	18	17	15
<b>Durée du travail</b>							
Temps complet	14	35	17	50	28	9	20
Temps partiel	12	21	7	45	24	3	25
<b>Ensemble</b>	<b>14</b>	<b>32</b>	<b>15</b>	<b>49</b>	<b>28</b>	<b>8</b>	<b>21</b>

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.

Note : ces données sur le travail de nuit, le 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 2008.

## 3. Taux de fréquence des accidents du travail et nombre de maladies professionnelles en 2007

	Accidents du travail (nombre par million d'heures de travail)			Maladies professionnelles (nombre)		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>						
Cadres et chefs d'entreprise	2,7	4,3	<b>3,2</b>	263	170	<b>433</b>
Professions intermédiaires	6,8	6,1	<b>6,5</b>	446	710	<b>1 156</b>
Employés	30,0	17,0	<b>20,6</b>	1 033	7 458	<b>8 491</b>
Ouvriers	49,6	41,6	<b>48,2</b>	21 905	11 475	<b>33 380</b>
<b>Âge</b>						
De 15 à 19 ans	63,7	28,5	<b>52,1</b>	43	61	<b>104</b>
De 20 à 29 ans	40,6	18,8	<b>31,3</b>	1 028	961	<b>1 989</b>
De 30 à 39 ans	29,4	15,1	<b>23,7</b>	3 333	3 129	<b>6 462</b>
De 40 à 49 ans	25,0	15,7	<b>21,2</b>	5 631	7 195	<b>12 826</b>
De 50 à 59 ans	20,5	14,9	<b>18,2</b>	8 712	7 983	<b>16 695</b>
60 ans ou plus	13,7	11,7	<b>12,9</b>	4 952	499	<b>5 451</b>
<b>Ensemble</b>	<b>29,7</b>	<b>16,3</b>	<b>24,3</b>	<b>23 699</b>	<b>19 828</b>	<b>43 527</b>

Champ : France, salariés du régime général présents dans les DADS-Insee.

Lecture : en 2007, pour un million d'heures de travail salariées, les femmes ouvrières totalisent en moyenne 41,6 accidents du travail reconnus par le régime général. Cette même année, les femmes ouvrières affiliées au régime général se sont vu reconnaître 11 475 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 du fait des mesures d'allègement de charges sociales visant à le favoriser. Cette progression s'est interrompue au début des années 2000 : en 2008, près de 17 % des personnes en emploi sont à temps partiel, soit la même proportion qu'en 2000 et 5 points de plus qu'en 1990. La population à temps partiel est très majoritairement féminine : environ 30 % des femmes en emploi sont à temps partiel contre moins de 6 % des hommes. En 2008, parmi les 4,4 millions d'actifs occupés à temps partiel, 82 % sont des femmes alors qu'elles représentent moins de 50 % de l'emploi total. De fait, les personnes à temps partiel sont majoritairement des employés, profession essentiellement féminine. Les jeunes de moins de 25 ans sont également surreprésentés par rapport à leur poids dans l'emploi total.

Moins d'une personne à temps partiel sur trois a un horaire habituel de travail hebdomadaire de 30 heures ou plus, et moins d'une sur six travaille moins de 15 heures par semaine. La majorité d'entre elles travaillent donc autour du mi-temps ou un peu plus, ce qui distingue la France de ses voisins européens, où le temps partiel court est plus développé.

Une partie des personnes à temps partiel subit cette situation : elles souhaitent travailler plus et sont disponibles pour le faire. En 2008, elles sont 1,2 million dans cette situation de **sous-emploi**, soit 4,8 % des personnes en emploi et cette part est plus importante chez les femmes (près de 8 %). Les femmes sont moins représentées dans le sous-emploi que dans le temps partiel : 76 % contre 82 %.

### Définitions

**Sous-emploi** : il 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.

**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 2009 », *Insee Première* n° 1331, janvier 2011.
- « Les salaires dans les entreprises en 2008 : une hausse conséquente contrebalancée par l'inflation », *Insee Première* n° 1300, juin 2010.
- « Le sous-emploi concerne 1,2 million de personnes », *Insee Première* n° 1046, octobre 2005.

En 2008, dans le secteur privé, le **salaire net** horaire pour un travail à temps complet s'élève à 13,5 euros, contre 11,1 euros pour un travail à temps partiel, soit 18 % de moins. Cette différence s'explique en partie par le poids plus important des employés parmi les temps partiels. Mais, des écarts demeurent au sein même des catégories socioprofessionnelles. Au cours de la période 2004-2008, la hausse des salaires horaires nets en euros constants est équivalente pour les salariés à temps complet et ceux à temps partiel : + 0,7 %. Le constat est très différent selon les catégories socioprofessionnelles. Chez les employés, catégorie majoritaire pour les emplois à temps partiels, l'évolution du salaire horaire est positive et supérieure à celle des temps complets. Dans les autres catégories, le salaire horaire réel est stable voire recule, alors qu'il s'accroît légèrement pour les temps complets. La hausse observée pour l'ensemble des temps partiels tient avant tout à un effet de structure : la part des employés et des cadres dans le temps partiel a augmenté depuis 2004.

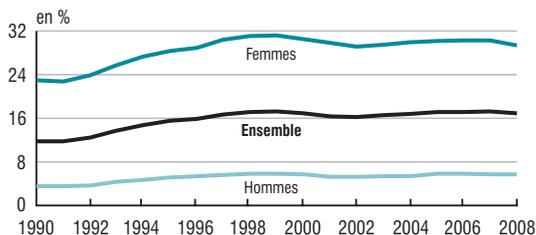
Le **salaire annualisé**, qui intègre l'impact de la quotité de travail sur la rémunération, a augmenté depuis 2004 pour l'ensemble des salariés à temps partiel (+ 1 % en moyenne annuelle et en euros constants). Cependant, il a nettement baissé de 2007 à 2008, chez les hommes comme chez les femmes ; cette baisse en euros constants résulte notamment de celle du salaire horaire moyen des temps partiels en lien avec l'augmentation du poids des ouvriers dans cette population entre 2007 et 2008. Parallèlement, le salaire annualisé des personnes à temps complet a continué de progresser en 2008. ■

## 1. Part du temps partiel dans l'emploi total

Champ : France métropolitaine, ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi.

Note : la population à temps partiel est constituée des personnes qui se déclarent comme telles dans l'enquête Emploi.

Source : Insee, enquête Emploi.



## 2. Population active occupée à temps partiel et en sous-emploi en 2008

	Ensemble des temps partiel	Durée hebdomadaire habituelle de travail <sup>1</sup>				Sous-emploi <sup>2</sup>
		Moins de 15 heures	De 15 à 22 heures	De 23 à 29 heures	30 heures ou plus	
<b>Ensemble</b> (en milliers)	<b>4 389</b>	<b>703</b>	<b>1 301</b>	<b>1 055</b>	<b>1 329</b>	<b>1 244</b>
Femmes	3 603	550	1 029	905	1 119	945
Hommes	786	153	273	150	210	299
<b>Parts (en %)</b>						
Part des femmes	82,1	78,3	79,1	85,8	84,2	76,0
Part des moins de 25 ans	11,2	16,5	13,4	9,1	7,9	15,2
Part des cadres	9,8	11,0	8,0	7,8	12,4	5,7
Part des professions intermédiaires	20,5	15,5	19,6	20,3	24,2	14,6
Part des employés	52,9	51,9	51,9	58,5	49,8	57,6
Part des ouvriers	12,5	15,5	15,5	10,7	9,5	17,9
Part dans la population active occupée féminine	29,4	4,5	8,4	7,4	9,1	7,7
Part dans la population active occupée masculine	5,7	1,1	2,0	1,1	1,5	2,2

1. Durée habituellement travaillée, c'est-à-dire la durée du travail sur une semaine « normale » hors congés, RTT, etc. Elle est donc supérieure au temps de travail hebdomadaire moyen.

2. Les personnes en sous-emploi ne sont pas nécessairement à temps partiel : 5 % d'entre elles sont à temps complet, mais en situation de chômage partiel (voir définitions).

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

Lecture : les femmes représentent 82,1 % des personnes à temps partiel ; 29,4 % des femmes ayant un emploi sont à temps partiel.

Note : la population à temps partiel est constituée des personnes qui se déclarent comme telles dans l'enquête Emploi.

Source : Insee, enquête Emploi 2008.

## 3. Salaires nets horaires et salaires nets annualisés selon le temps de travail et la CS en 2004 et 2008

	Ouvriers		Employés		Professions intermédiaires		Cadres <sup>1</sup>		Ensemble	
	Temps complet	Temps partiel	Temps complet	Temps partiel	Temps complet	Temps partiel	Temps complet	Temps partiel	Temps complet	Temps partiel
<b>Salaires nets horaires</b>										
Année 2004 (en euros courants)	8,9	8,3	8,6	7,8	12,3	11,9	23,5	21,2	12,1	10,0
Année 2008 (en euros courants)	9,9	9,0	9,4	8,6	13,4	13,0	26,1	22,8	13,5	11,1
Évolution annuelle 2004-2008 (en % et euros constants)	0,7	0,0	0,3	0,5	0,3	0,1	0,7	-0,1	0,7	0,7
<b>Salaires nets annualisés</b>										
Année 2004 (en euros courants)	16 380	8 160	15 590	8 650	22 480	12 970	43 640	20 250	22 230	10 550
Année 2008 (en euros courants)	18 290	8 670	17 180	9 700	24 800	14 070	48 980	23 240	24 860	11 850
Évolution annuelle 2004-2008 (en % et euros constants)	0,9	-0,4	0,5	1,0	0,5	0,1	1,0	1,6	0,9	1,0

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

Champ : France métropolitaine, salariés du secteur privé et semi-public.

Source : Insee, DADS 2004 et 2008 définitifs (exploitation au 1/12).

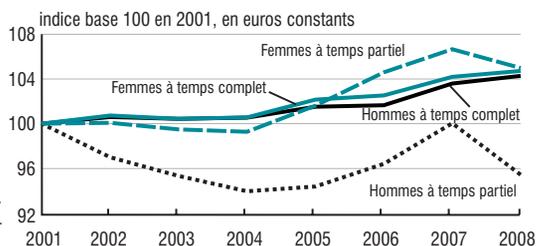
Note : le temps partiel correspond dans les DADS aux temps non complets.

## 4. Évolution du salaire net moyen annualisé selon le sexe et le temps de travail

Champ : France métropolitaine, salariés du secteur privé et semi-public.

Note : le temps partiel correspond dans les DADS aux temps non complets.

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



## 3.8 Emplois non qualifiés

En 2008, les non qualifiés, ouvriers ou employés, représentent 21 % de la population salariée, soit un peu plus d'un salarié sur cinq. Ici, le terme « non-qualifiés » s'applique aux emplois et non aux salariés. De fait, les salariés occupant des emplois non qualifiés ont souvent un niveau de formation supérieur au niveau requis par ces emplois : 52,4 % d'entre eux ont un diplôme au moins de niveau CAP et 20,7 % de niveau Bac ou plus. Malgré cela, leur niveau de diplôme moyen reste inférieur à celui des ouvriers et employés qualifiés. Autre caractéristique des non-qualifiés, ils sont confrontés plus que les autres à l'instabilité de l'emploi : en 2008, 23,1 % d'entre eux ont des formes d'emploi atypiques (contrats à durée déterminée, intérimaires, apprentis), contre seulement 11,9 % des employés et ouvriers qualifiés. Prenant acte de la fragilité de ces emplois peu qualifiés, les diverses mesures d'allègement de charges mises en œuvre depuis 1993 en faveur des bas salaires visent à soutenir ces emplois.

Les employés non qualifiés comme les employés qualifiés sont en grande majorité des femmes. Les employés non qualifiés sont, eux, plus souvent à temps partiel (41 % contre 22 %) et légèrement plus âgés. Les emplois d'ouvriers sont plus souvent masculins. Le temps partiel concerne moins les ouvriers non qualifiés que les ouvriers qualifiés et employés. Les ouvriers non qualifiés sont souvent plus jeunes (moins de 25 ans) que les ouvriers qualifiés : 22 % contre 9 %.

En 1982, les emplois salariés non qualifiés, qualifiés et très qualifiés étaient répartis de manière homogène. Depuis, la part des emplois très qualifiés a fortement progressé (+ 12,5 points entre 1982 et 2008), celle des qualifiés s'est maintenue et celle des emplois ouvriers et employés non qualifiés a reculé de 3 points.

Ce repli des non-qualifiés est imputable à la baisse des emplois ouvriers particulièrement touchés par la réduction de l'emploi industriel : ils représentaient 13,9 % de la population ayant un emploi en 1982 et ne sont plus que 7,7 % en 2008, soit 1,2 million d'emplois en moins. À l'opposé, la part des employés non qualifiés a quant à elle suivi une trajectoire ascendante, passant de 9,9 % en 1982 à 13,2 % en 2008. Avec 1,2 million d'emplois en plus, cette évolution compense presque exactement celle de l'industrie. En termes sectoriels, dans l'industrie, 31,3 % des postes ouvriers sont non qualifiés, une proportion très comparable au secteur tertiaire. Dans l'agriculture, la presque totalité (94,5 %) des ouvriers ont des emplois non qualifiés. Le tertiaire, marchand et non marchand, fait quant à lui appel à une proportion élevée d'employés non qualifiés (environ 47 % des employés).

En termes de **salaires nets annuels pour un équivalent-temps plein**, les ouvriers restent mieux rémunérés que les employés, qu'ils soient qualifiés ou non. Ainsi, en 2008, le salaire **médian** le plus faible (14 710 euros par an) revient aux employés non qualifiés ; avec 15 280 euros, les ouvriers non qualifiés sont légèrement au dessus, mais ils accusent une plus grande disparité de salaires (**rapport interdécile** de 1,6, contre 1,5 pour les employés non qualifiés). Viennent ensuite les employés qualifiés et enfin les ouvriers qualifiés.

Depuis 2001, le salaire net moyen des employés et ouvriers qualifiés a suivi de près les évolutions moyennes de l'ensemble des salariés du secteur privé et semi-public. L'évolution des salaires des employés et ouvriers non qualifiés a été légèrement plus dynamique que la moyenne (+ 0,9 % par an en euros constants contre + 0,6 % pour les qualifiés), en particulier entre 2004 et 2006, sous l'effet notamment des hausses du Smic consécutives à la loi « Fillon » de janvier 2003. ■

### Définitions

**Salaires 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 partiel). Chaque poste est pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet.

**Médiane, rapport interdécile** : la médiane partage la population en deux sous-populations égales (voir *annexe Glossaire*).

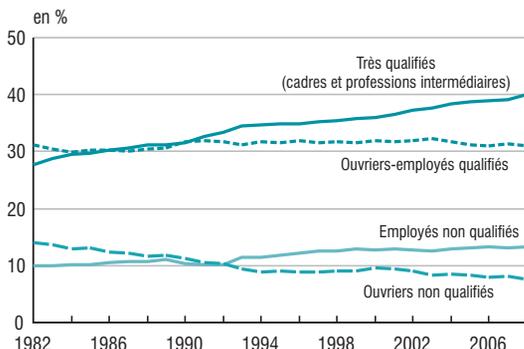
### Pour en savoir plus

- « Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? », *Économie et Statistique* n° 393-394, Insee, 2006.

## 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.

Source : Insee, enquêtes Emploi 1982-2008.



## 2. Structure des emplois

	Employés		Ouvriers	
	Qualifiés	Non qualifiés	Qualifiés	Non qualifiés
Part dans l'emploi	16,0	13,2	14,9	7,7
<b>Proportion de :</b>				
Moins de 25 ans	10,6	11,4	9,0	21,8
Plus de 50 ans	19,6	25,5	19,6	16,0
Femmes	74,9	78,3	11,2	33,3
Temps partiel	21,9	41,0	5,6	16,7
<b>Part dans le secteur d'activité</b>				
Agriculture	80,6	19,4	5,5	94,5
Industrie	70,7	29,3	68,7	31,3
Construction	93,4	6,6	74,3	25,7
Tertiaire marchand	54,0	46,0	70,0	30,0
Tertiaire non marchand	53,0	47,0	64,8	35,2

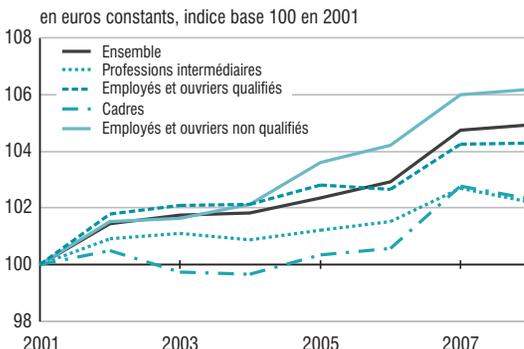
Champ : France métropolitaine, actifs occupés des secteurs public et privé ; hors agriculteurs exploitants-artisans-commerçants-chefs d'entreprise pour la répartition par secteur d'activité ; l'intérim est classé dans le secteur marchand.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2008.

## 3. Évolution du salaire net moyen

Champ : France métropolitaine, salariés en EQTP du secteur privé et semi-public.

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



## 4. Distribution des salaires nets annuels par catégorie socioprofessionnelle en 2008

	Ensemble	Cadres <sup>1</sup>	Professions intermédiaires	Employés non qualifiés	Employés qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Ouvriers qualifiés
D1	13 600	24 890	16 020	12 590	13 090	12 330	13 910
Q1	15 490	30 680	18 920	13 460	14 460	13 510	15 540
<b>D5 (médiane)</b>	<b>19 160</b>	<b>39 070</b>	<b>22 880</b>	<b>14 710</b>	<b>16 590</b>	<b>15 280</b>	<b>17 870</b>
Q3	26 140	51 000	27 700	16 590	19 660	17 380	21 080
D9	38 560	72 750	33 800	19 500	23 290	20 240	24 960
<b>D9/D1</b>	<b>2,8</b>	<b>2,9</b>	<b>2,1</b>	<b>1,5</b>	<b>1,8</b>	<b>1,6</b>	<b>1,8</b>

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

Champ : France métropolitaine, salariés en EQTP du secteur privé et semi-public.

Source : Insee, DADS 2008 définitif (exploitation au 1/12).

## 4.1 Négociations et grèves dans les entreprises

En 2008, près de 17 % des entreprises d'au moins dix salariés du secteur marchand non agricole, représentant 64 % des emplois, ont engagé des négociations collectives, tous thèmes confondus (contre 15 % les années précédentes).

Cette progression est surtout due aux entreprises de 10 à 49 salariés : 9 % d'entre elles ont ouvert une négociation en 2008 contre 7 % en 2007. Il s'agit vraisemblablement d'une hausse ponctuelle essentiellement liée à la loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat. Cette loi a permis aux entreprises de moins de 50 salariés, qui ne sont pas tenues de mettre en place un système de participation financière, de verser une prime exceptionnelle de 1 000 euros maximum par salarié, exonérée de cotisations sociales, à condition d'avoir conclu un accord d'entreprise avant le 30 juin 2008 sur le sujet.

La négociation collective est stable dans les entreprises d'au moins 50 salariés : elle concerne 52 % d'entre elles. Le seuil des 50 salariés conditionne en partie la présence de délégués syndicaux dans l'entreprise, délégués qui ont légalement un rôle prépondérant en matière de négociation collective : lorsqu'ils sont présents dans une entreprise, l'employeur est légalement tenu d'ouvrir des négociations chaque année sur différents thèmes. En 2008, 81 % des entreprises ayant un délégué syndical ont effectivement engagé au moins une négociation collective (tous thèmes confondus).

Les secteurs des activités de finances-assurance, de l'industrie et de l'information-communication sont ceux où la négociation d'entreprise est la plus répandue, quelle que soit la taille des entreprises. À l'inverse, les secteurs de la construction, du commerce et de l'hébergement-restauration sont ceux où elle est la moins fréquente. Ces disparités s'expliquent en grande partie par le poids sectoriel des petites entreprises qui négocient peu. Dans le commerce, la part des entreprises ayant engagé au moins une négociation a

augmenté entre 2007 et 2008, passant de 10 % à 15 %. Des hausses sont également constatées dans la construction et le secteur de l'enseignement, santé et action sociale. Elles tiennent, en partie, aux négociations menées dans les petites entreprises sur la prime exceptionnelle de 1 000 euros.

Dans 79 % des entreprises où des négociations collectives ont été engagées en 2008 au niveau central stricto sensu, au moins un accord collectif a été finalement signé. La question salariale est toujours la plus présente dans les accords signés : elle concerne 71 % des entreprises ayant signé au moins un accord. Viennent ensuite l'épargne salariale (39 %) puis le temps de travail (27 %). L'intéressement et les PEE (Plans d'épargne en entreprise), dispositifs particulièrement accessibles aux PME, contribuent largement à faire de l'épargne salariale un des thèmes les plus fréquemment abordés dans les accords d'entreprise. On constate cependant une diminution des accords sur ces thèmes en 2008. Enfin, la protection sociale complémentaire est plus fréquemment abordée en 2008 dans les grandes entreprises, d'où une hausse du pourcentage total de salariés concernés (13,2 % contre 9,5 % en 2007). Cette hausse s'explique par la mise en conformité de nombreux régimes de prévoyance d'entreprise avec la loi dite « Fillon » du 21 août 2003. Après deux années de stabilité, la part des entreprises déclarant un arrêt collectif de travail (grève ou débrayage) a progressé en 2008 : 2,4 % après 1,8 %. Les revendications portent le plus fréquemment sur les rémunérations. Si, en moyenne, le nombre de journées individuelles non travaillées pour fait de grève a toutefois diminué, c'est exclusivement lié à une moindre mobilisation des salariés de la SNCF et de la RATP. Hors ces deux entreprises, le nombre de jours de grève est passé entre 2007 et 2008 de 85 à 97 jours pour 1 000 salariés. ■

### Pour en savoir plus

- « La négociation d'entreprise », La négociation collective en 2008, Bilans et rapports, DGT-Dares, 2010.
- « Protection sociale complémentaire professionnelle et négociation collective : caractéristiques et tendances sur la période récente », La négociation collective en 2009, Bilans et rapports, DGT-Dares, 2010.
- « Négociations collectives et grèves dans le secteur marchand en 2008 », Dares Analyses n° 33.10, juin 2010.

# Négociations et grèves dans les entreprises 4.1

## 1. Négociation collective, signature d'accords collectifs et grèves dans les entreprises en 2008 en %

Taille des entreprises	Négociations engagées		Aboutissement des négociations : entreprises ayant signé un accord parmi celles ayant négocié <sup>1</sup>	Grèves : entreprises ayant connu un arrêt de travail
	Entreprises ayant négocié (rappel 2007)	Salariés concernés		
<b>Ensemble</b>	<b>16,8 (14,5)</b>	<b>63,9</b>	<b>79,1</b>	<b>2,4</b>
De 10 à 49 salariés	9,1 (7,2)	11,4	74,5	0,8
50 salariés ou plus	51,9 (51,5)	81,6	81,9	9,6
50 à 199 salariés	42,9 (58,6)	48,0	78,6	5,4
200 à 499 salariés	76,7 (76,5)	78,3	86,2	16,0
500 salariés ou plus	93,6 (92,8)	97,4	89,6	38,8
<b>Entreprises ayant un délégué syndical</b>	<b>80,7</b>	<b>94,9</b>	<b>81,2</b>	<b>...</b>

1. Cet indicateur ne porte que sur les négociations engagées au niveau central de l'entreprise, et non sur les négociations menées au niveau des établissements, d'un groupe ou d'une unité économique et sociale.

Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Lecture : 9,1 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont engagé au moins une négociation collective durant l'année 2008. 11,4 % des salariés employés dans les entreprises de cette taille étaient donc potentiellement concernés par au moins une négociation. 0,8 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont connu un accord collectif de travail en 2008. Dans 74,5 % des entreprises de 10 à 49 salariés ou plus ayant ouvert une négociation au niveau central, au moins un accord a été signé.

Source : Dares, enquête Activité et condition d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) « Négociation et représentation des salariés ».

## 2. Négociation collective et grèves dans les entreprises en 2008, selon le secteur d'activité en % d'entreprises

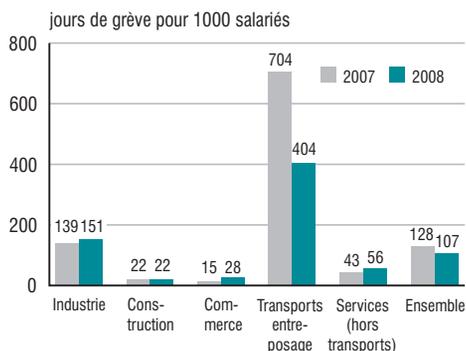
Secteurs d'activités	Négociations collectives	Grèves
Industrie	23,4	5,1
Construction	10,3	0,6
Commerce, réparation auto-moto	14,7	0,7
Transports et entreposage	19,3	3,3
Hébergement et restauration	7,5	0,2
Information et communication	23,7	5,1
Finance, assurances	37,0	5,9
Activités immobilières	18,0	1,0
Sciences et technique, serv. adm.	16,1	1,0
Enseignement, santé, action sociale	18,6	3,7
Autres activités de services	11,8	3,7
<b>Ensemble</b>	<b>16,8</b>	<b>2,4</b>

Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Lecture : 23,4 % des entreprises de 10 salariés de l'industrie ont ouvert au moins une négociation collective en 2008. 5,1 % des entreprises de ce secteur ont connu une grève en 2008.

Source : Dares, enquête Activité et condition d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) « Négociation et représentation des salariés ».

## 3. Nombre de jours de grève pour 1 000 salariés selon le secteur



Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Lecture : dans l'industrie, en 2008, le nombre de journées non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivalait à 151 jours pour 1 000 salariés.

Source : Dares, enquête Activité et condition d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) « Négociation et représentation des salariés ».

## 4. Thèmes abordés dans les accords d'entreprises signés en 2008 en %

Thèmes abordés	Part d'entreprises ayant signé un accord <sup>1</sup>	Part totale d'entreprises concernées	Part totale de salariés concernés
Salaires et primes	71,5	7,7	42,0
Épargne salariale (intéressement, participation, PEE, etc.)	38,7	4,2	24,1
Temps de travail (durée, aménagement)	27,0	2,9	18,8
Protection sociale complémentaire (prévoyance collective, complémentaire santé, ...)	12,1	1,3	13,2
Emploi (y compris restructuration, plan de sauvegarde de l'emploi)	6,8	0,7	11,1
Formation professionnelle	9,1	1,0	6,8
Conditions de travail	5,9	0,6	6,0
Classifications, qualifications	8,9	1,0	5,2

1. Plusieurs thèmes peuvent être abordés dans un ou plusieurs accords. Le total des pourcentages est de ce fait supérieur à 100 %.

Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Lecture : parmi les entreprises ayant signé au moins un accord en 2008 au niveau central de l'entreprise *stricto sensu*, 27 % ont abordé des questions relatives au « temps de travail » dans leur accord. Ces entreprises signataires représentent 2,9 % de l'ensemble des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, mais emploient 18,8 % des salariés du champ.

Source : Dares, enquête Activité et condition d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) « Négociation et représentation des salariés ».

## 4.2 Salaire minimum de croissance

Le 1<sup>er</sup> janvier 2010, le montant du **Smic** horaire brut a été revalorisé de + 0,5 % pour être porté de 8,82 euros en juillet 2009 à 8,86 euros. Entre le 1<sup>er</sup> juillet 2008 et le 1<sup>er</sup> juillet 2009, la hausse avait été de + 1,3 %. Environ 1,5 million de salariés (hors apprentis et intérimaires) des entreprises du secteur concurrentiel ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2010, soit 9,8 % des salariés de ces entreprises.

La proportion de salariés directement concernés par la revalorisation du salaire minimum au 1<sup>er</sup> janvier 2010 est plus faible que celle mesurée en juillet 2009 (9,8 % contre 10,6 %). Ce recul tient notamment à l'ampleur relativement limitée du relèvement du Smic horaire (+ 0,5 % sur une période de six mois). L'impact de la négociation salariale a, pour sa part, été probablement moins marqué qu'au cours de la période précédente, du fait du changement de date de revalorisation du Smic qui n'a laissé qu'une période de six mois depuis la revalorisation précédente. Le contexte conjoncturel de 2008-2009, marqué par de

fortes réductions d'emploi, pourrait aussi avoir contribué au recul du nombre de bénéficiaires de la revalorisation du Smic, en particulier dans les secteurs où les entreprises en crise se sont séparées principalement de leurs salariés les moins qualifiés.

Outre l'hébergement et la restauration (38 %), la proportion de salariés ayant bénéficié de la revalorisation au 1<sup>er</sup> janvier 2010 est élevée dans le secteur des « autres activités de services » (19 %), la santé-action sociale et le commerce (14 %).

22 % des salariés travaillant à temps partiel sont rémunérés sur la base du Smic. Les salariés à temps partiel représentent 43 % des salariés bénéficiant de cette revalorisation (630 000 sur 1 470 000) au 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Les salariés rémunérés sur la base du Smic sont particulièrement présents dans les entreprises de moins de dix salariés qui sont aussi celles qui emploient relativement plus d'ouvriers et d'employés : 24 % des salariés de ces entreprises ont bénéficié de la revalorisation au 1<sup>er</sup> janvier 2010 contre 3 % dans celles de 500 salariés ou plus. ■

### Définitions

**Smic (salaire minimum de croissance)** : salaire minimum légal en France. Il se réfère à l'heure de travail. Il a été institué par une loi du 2 janvier 1970. La garantie du pouvoir d'achat des salariés rémunérés au Smic est assurée par l'indexation du Smic horaire sur l'évolution de l'indice national des prix à la consommation (hors tabac) des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé (articles L. 3231-4 et R. 3231-2 du code du travail). 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<sup>er</sup> jour du mois qui suit la publication de l'indice donnant lieu au relèvement (article L. 3231-5 du même code). Par ailleurs, la valeur du Smic prend en compte le développement économique de la nation en étant liée à l'évolution du pouvoir d'achat du taux de salaire horaire de base ouvrier (SHBO).

À cet effet, le Smic est revalorisé chaque année au 1<sup>er</sup> janvier (au 1<sup>er</sup> juillet jusqu'en 2009) par décret en Conseil des ministres, pris après avis de la Commission nationale de la négociation collective (CNCC) : en aucun cas, l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du Smic ne peut être inférieur à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers 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).

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<sup>er</sup> janvier (articles L. 3231-10 et 11 du code du travail). Il s'agit des « coups de pouce ».

Ces règles de revalorisation ont été suspendues entre 2003 et 2005, période au cours de laquelle a été appliquée la loi du 17 janvier 2003, dite « loi Fillon ».

**GMR - garantie mensuelle de rémunération** : elle a été instaurée lors du passage aux 35 heures. Elle a permis aux salariés payés au Smic, dont l'horaire de travail avait été réduit, de bénéficier du maintien de leur rémunération antérieure. La loi du 17 janvier 2003, dite « Fillon », a programmé la disparition de ce dispositif et la convergence du Smic et des GMR au 1<sup>er</sup> juillet 2005.

## 1. Proportion de salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic au 1<sup>er</sup> juillet 2009 et au 1<sup>er</sup> janvier 2010

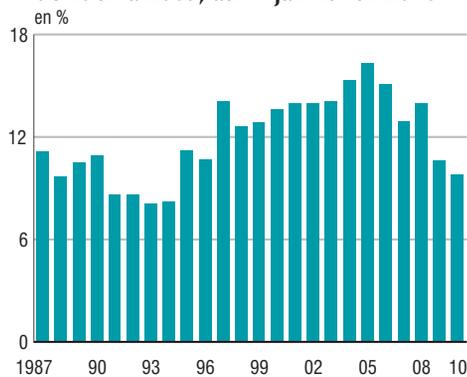
	Ensemble des salariés		Salariés à temps partiel	
	2009	2010	2009	2010
<b>en %</b>				
<b>Activités</b>				
Industrie extractive	4,6	2,0	n.s.	n.s.
Industrie manufacturière	7,4	5,5	21,2	17,1
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0,8	0,5	1,1	0,8
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	2,8	3,0	6,7	7,0
Construction	8,4	7,8	17,2	17,7
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	13,8	13,5	26,0	26,0
Transports et entreposage	3,9	4,2	9,0	8,3
Hébergement et restauration	39,5	37,6	57,1	58,6
Information et communication	2,4	2,2	8,9	5,8
Activités financières et d'assurance	2,2	1,9	6,3	5,4
Activités immobilières	13,7	11,5	24,6	23,3
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	7,2	6,8	23,7	22,6
Activités de services administratifs et de soutien	13,5	11,2	15,4	13,4
Enseignement (hors enseignement public)	5,0	3,9	6,6	5,3
Santé humaine et action sociale	12,2	13,6	16,5	18,4
Arts, spectacles et activités récréatives	11,0	9,8	15,5	13,2
Autres activités de services	20,0	18,5	27,4	25,5
<b>Taille de l'entreprise</b>				
1 à 9 salariés	26,5	24,3	40,5	36,8
10 à 19 salariés	11,9	11,3	19,1	20,5
20 à 49 salariés	9,8	9,1	17,8	21,1
50 à 99 salariés	9,2	9,7	20,7	24,6
100 à 249 salariés	6,8	6,4	13,5	14,7
250 à 499 salariés	6,2	5,9	16,2	16,0
500 salariés ou plus	3,9	3,4	13,0	10,7
<b>Ensemble</b>	<b>10,6</b>	<b>9,8</b>	<b>23,0</b>	<b>22,3</b>

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 extra-territoriales.

Lecture : dans les entreprises de 1 à 9 salariés, 24,3 % des salariés sont concernés par la revalorisation du Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2010 ; dans les entreprises de 1 à 9 salariés, 36,8 % des personnes à temps partiel ont bénéficié de la revalorisation du Smic.

Source : Dares, enquêtes Acemo.

## 2. Proportion de salariés concernés par les relèvements du Smic ou de la GMR au 1<sup>er</sup> juillet de 1987 à 2009, au 1<sup>er</sup> janvier en 2010

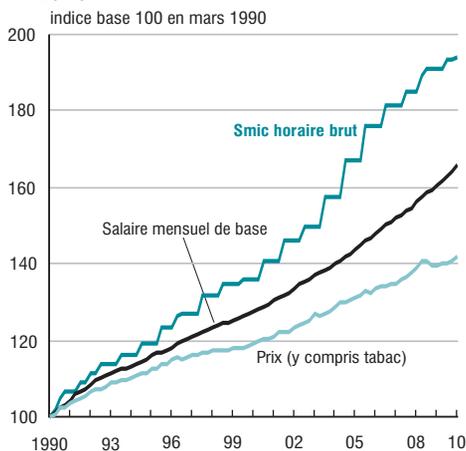


Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés sauf apprentis, stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales.

Note : à partir de 2010, la revalorisation du Smic s'effectue le 1<sup>er</sup> janvier, au lieu du 1<sup>er</sup> juillet. Aussi, il ne s'est écoulé qu'une période de six mois depuis la dernière revalorisation du Smic, contre une période d'un an les années précédentes.

Source : Dares, enquêtes Acemo.

## 3. Évolution du Smic horaire brut, du salaire mensuel de base et des prix entre 1990 et 2010



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 extra-territoriales.

Sources : Dares, enquêtes Acemo ; Insee.

## 5.1 Emploi et salaires en régions

**F**in 2008, la France compte 24,4 millions d'emplois salariés dont 500 000 emplois salariés dans les départements d'outre-mer (DOM).

Avec 5,6 millions de salariés, la **région** Île-de-France concentre un salarié métropolitain sur quatre. Elle se démarque par une proportion d'emplois dans le tertiaire marchand (60,3 %) beaucoup plus élevée que la moyenne métropolitaine (46,9 %).

La France du nord et de l'est conserve sa tradition industrielle : la Franche-Comté demeure ainsi la première région industrielle du pays, avec un salarié sur quatre employé dans un secteur industriel. Elle est suivie de près par l'Alsace (20,4 %) et la Picardie (19,8 %). C'est aussi dans cette partie de la France métropolitaine que l'emploi salarié s'est contracté sur la période 2003-2008 : - 0,2 % en Picardie, - 2 % en Franche-Comté, - 1,7 % en Champagne-Ardenne et même - 2,3 % en Lorraine.

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, Bretagne, Aquitaine) bénéficient sur la même période d'une progression de l'emploi plus importante que la moyenne (+ 3 %). Ce résultat tient en partie à la structure du tissu productif, davantage tourné vers les services.

Dans les DOM, la structure de l'emploi est marquée par une prépondérance du **tertiaire non marchand**, qui emploie 41,8 % des salariés, contre 31,3 % en métropole. Ce secteur emploie même 54,5 % des salariés en Guyane. À l'inverse, l'industrie est sous-représentée dans les DOM, puisqu'elle ne représente que 7,3 % de l'emploi salarié contre 14,7 % en métropole.

En 2008, le **salaire annuel net moyen en équivalent-temps plein** dans le secteur privé s'élève à 23 910 euros en France et à 23 950 euros pour la seule métropole. Ce

### 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 partiel). Chaque poste est pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet.

**Région** : elle est définie ici par le lieu de travail (et peut donc différer de celle du lieu de résidence).

**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).

### Pour en savoir plus

- « La France et ses régions », *Insee Références*, juin 2010.

résultat dissimule de fortes disparités régionales en métropole. Les salaires sont plus élevés en Île-de-France, grâce à une structure de l'emploi toujours fortement tournée vers le tertiaire et une proportion de cadres beaucoup plus importante (30,5 % contre 16,5 % sur l'ensemble de la France métropolitaine).

Les régions où le salaire moyen est le plus faible sont au contraire celles où les cadres sont les moins nombreux, comme le Poitou-Charentes (9,2 %), la Corse (8,9 %), ou la Basse-Normandie (8,6 %). Ce sont aussi les régions où le PIB par emploi est le plus faible.

Les salaires des ouvriers sont en moyenne plus élevés dans les régions industrielles du nord et de l'est de la France, comme la Franche-Comté, la Lorraine, Rhône-Alpes, l'Alsace et la Haute-Normandie.

Dans les DOM, le salaire moyen est plus élevé en Guyane grâce aux activités liées à la base spatiale, avec une part de cadres (10,8 %) plus importante que sur l'ensemble des DOM (9,2 %). Ce classement des régions a peu changé en quatre ans, à la notable exception de la Corse qui recule de sept places avec une évolution défavorable du salaire moyen (- 0,2 % en moyenne annuelle et en euros constants).

Dans la Fonction publique (hors hôpitaux), le salaire moyen est plus élevé que dans le secteur concurrentiel (+ 5 %), atteignant 25 107 euros annuels en métropole, du fait d'une proportion de cadres plus importante. Ces salaires sont beaucoup plus élevés dans les DOM (31 000 euros annuels en moyenne), du fait notamment des sursalaires dont bénéficient les fonctionnaires des DOM. En métropole, les disparités régionales (11 % d'écart entre l'Île-de-France et Poitou-Charentes) y sont moins fortes que dans le privé (+ 51 % d'écart entre l'Île-de-France et le Limousin). ■

# Emploi et salaires en régions 5.1

## 1. Répartition régionale de l'emploi salarié et structure sectorielle

en %

	Emploi salarié au 31/12/2008 (milliers)	Part des cadres dans l'emploi salarié en 2008 <sup>1</sup>	Évolution de l'emploi salarié entre 2003 et 2008	Répartition sectorielle de l'emploi salarié		
				Industrie	Tertiaire marchand	Tertiaire non marchand
Alsace	720,6	12,5	0,7	20,4	42,9	29,6
Aquitaine	1 137,7	11,2	4,6	13,2	44,2	33,5
Auvergne	461,9	9,0	-0,5	19,4	37,7	35,2
Basse-Normandie	518,8	8,6	1,3	18,0	39,1	33,9
Bourgogne	589,5	9,3	0,4	18,4	39,4	34,1
Bretagne	1 148,9	11,0	5,0	15,9	41,5	33,7
Centre	912,2	10,9	0,2	19,0	41,5	31,4
Champagne-Ardenne	483,2	9,1	-1,7	19,7	37,7	34,1
Corse	98,2	8,9	11,3	5,9	44,3	37,3
Franche-Comté	405,9	10,3	-2,0	24,3	35,2	33,8
Haute-Normandie	672,4	10,5	1,8	19,6	41,8	30,8
Île-de-France	5 625,5	30,5	3,6	9,0	60,3	25,9
Languedoc-Roussillon	819,6	10,7	6,0	8,5	44,8	37,7
Limousin	253,6	9,4	0,9	15,6	38,7	38,1
Lorraine	793,1	9,9	-2,3	18,2	38,8	35,9
Midi-Pyrénées	1 038,7	15,8	6,5	13,9	45,2	33,3
Nord - Pas de Calais	1 427,3	11,8	1,4	16,4	42,6	34,1
Pays de la Loire	1 344,9	11,0	5,2	19,5	42,1	29,6
Picardie	628,8	9,5	-0,2	19,8	39,1	33,8
Poitou-Charentes	611,0	9,2	3,2	16,2	40,6	33,9
Provence - Alpes - Côte d'Azur	1 755,5	13,9	5,7	9,3	49,1	34,3
Rhône-Alpes	2 407,0	15,0	4,0	18,6	45,2	29,3
<b>France métropolitaine</b>	<b>23 854,2</b>	<b>16,5</b>	<b>3,0</b>	<b>14,7</b>	<b>46,9</b>	<b>31,3</b>
Guadeloupe	101,5	10,2	-5,7	7,6	40,1	45,8
Guyane	46,1	10,8	14,4	6,9	31,1	54,5
Martinique	126,5	9,8	7,1	7,3	43,4	39,7
Réunion	226,7	8,0	12,1	7,3	42,7	40,3
<b>France</b>	<b>24 355,0</b>	<b>16,4</b>	<b>3,1</b>	<b>14,6</b>	<b>46,7</b>	<b>31,5</b>

1. En équivalent-temps plein, hors fonction publique d'État et particuliers employeurs.

Champ : France, salariés en emploi la dernière semaine de décembre.

Source : Insee, estimations d'emploi localisées et DADS.

## 2. Salaires nets annuels moyens en équivalent-temps plein selon la région

en euros

	Secteur concurrentiel 2008					Évolution annuelle de l'ensemble 2004-2008 (%)	Fonction publique ensemble 2008 <sup>2</sup>
	Ensemble	Cadres <sup>1</sup>	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers		
Alsace	22 650	43 690	24 240	16 540	18 670	0,6	25 950
Aquitaine	21 200	41 560	23 380	16 370	17 350	0,5	24 350
Auvergne	20 710	43 470	23 300	16 200	17 370	0,4	24 170
Basse-Normandie	20 380	41 230	23 120	16 170	17 480	0,7	24 400
Bourgogne	21 000	41 530	23 780	16 200	17 880	0,6	24 570
Bretagne	20 790	40 740	22 980	16 310	17 080	0,7	24 630
Centre	21 380	41 520	23 690	16 490	17 640	0,6	24 170
Champagne-Ardenne	21 050	43 020	23 560	16 340	17 940	0,6	24 940
Corse	20 370	41 110	24 140	16 340	17 210	-0,2	25 150
Franche-Comté	21 320	42 320	23 520	16 310	18 080	0,8	25 010
Haute-Normandie	22 390	43 980	24 880	16 630	18 790	0,9	24 330
Île-de-France	30 770	52 270	26 100	17 980	19 150	0,9	26 630
Languedoc-Roussillon	20 700	40 650	23 050	16 010	17 130	0,4	24 170
Limousin	20 620	42 390	22 780	16 230	17 350	0,6	24 000
Lorraine	21 320	42 440	23 770	16 080	18 180	0,5	25 120
Midi-Pyrénées	22 070	40 170	23 240	16 310	17 240	0,8	24 720
Nord - Pas de Calais	21 620	41 950	23 460	16 310	17 850	0,6	25 010
Pays de la Loire	21 000	41 520	22 980	16 280	17 360	0,6	24 410
Picardie	21 060	42 130	23 490	16 370	17 970	0,6	24 320
Poitou-Charentes	20 320	41 210	22 840	16 270	17 060	0,5	23 940
Provence - Alpes - Côte d'Azur	22 460	43 060	23 940	16 590	17 870	0,7	25 230
Rhône-Alpes	23 200	43 560	24 370	16 730	18 290	0,9	24 980
<b>France métropolitaine</b>	<b>23 950</b>	<b>46 910</b>	<b>24 310</b>	<b>16 750</b>	<b>17 950</b>	<b>0,7</b>	<b>25 110</b>
Guadeloupe	22 560	48 920	25 560	17 450	17 200	1,3	31 710
Guyane	23 720	49 900	27 890	17 860	17 880	-0,7	31 770
Martinique	22 320	47 610	25 610	17 270	17 800	0,7	31 170
Réunion	21 060	45 980	25 020	16 660	17 510	0,5	31 880
<b>France</b>	<b>23 910</b>	<b>46 920</b>	<b>24 330</b>	<b>16 760</b>	<b>17 950</b>	<b>0,7</b>	<b>25 480</b>

1. Y compris chefs d'entreprise salariés. 2. Hors internes, externes et résidents de la Fonction publique hospitalière. Champ : France, salariés en équivalents-temps plein.

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

## 5.2 Emploi et salaires dans l'Union européenne

En 2008, la part des personnes de 15 à 64 ans qui sont en emploi s'élève à 55 % à Malte et à 78 % au Danemark. Le taux d'emploi moyen sur les 27 pays de l'Union européenne (UE 27) s'élève à 66 %, la France se situant juste en dessous à 65 %. Les nouveaux pays membres ne sont pas tous situés en dessous de la moyenne : Chypre, l'Estonie, la Lettonie et la Slovaquie ont des taux d'emploi relativement élevés, proches de 70 %. Ces taux d'emploi différents reflètent des différences de niveaux économiques, mais aussi d'organisations des marchés du travail. Elle concerne par exemple l'implication des âges extrêmes au marché du travail, ainsi que l'utilisation plus ou moins forte du temps partiel. Le lien entre taux d'emploi des jeunes et taux de temps partiel est d'ailleurs très fort, le travail des étudiants se faisant le plus souvent à temps partiel. De fait, quelques pays connaissent par exemple une grande interaction emploi-études, par le biais de « jobs » étudiants indépendants des études, ou d'études en alternance. Par ailleurs, dans certains pays, le temps partiel est plus développé qu'ailleurs comme outil de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Les Pays-Bas sont un cas extrême, où 47 % des personnes de 15 à 64 ans travaillent à temps partiel, alors que tous les autres pays européens ont des taux inférieurs à 30 %. Le taux d'emploi des jeunes aux Pays-Bas est également le plus élevé (69 %). Concernant le taux de temps partiel, la France est là encore proche de la moyenne, avec un taux égal à 17 % (18 % dans l'UE 27). Les taux d'emploi des jeunes et des seniors y sont en revanche plus faibles :

respectivement 32 % et 38 % contre 37 % et 46 % en moyenne sur les 27 pays.

En 2008, le **salaires brut** annuel moyen d'un travailleur à temps complet dans l'industrie et les services s'élève à 55 000 euros au Danemark contre 3 330 en Bulgarie, soit un rapport de 1 à 17 entre les deux niveaux extrêmes de l'UE27. Contrairement aux taux d'emploi, les différences de salaires restent fortement marquées entre les pays de l'ex-Europe des 15 et les nouveaux entrants, qui présentent tous des salaires moyens inférieurs à 21 300 euros. La moyenne des 27 pays se situe à 31 300 euros, la France se trouvant juste au-dessus (33 570 euros).

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 17 à 7 lorsque l'on tient compte des différents pouvoirs d'achat. En revanche, les hiérarchies restent globalement les mêmes. Les différences de prix ne modifient pas les positions relatives des pays.

Ce n'est pas le cas lorsque l'on s'intéresse au coût horaire du travail. Celui-ci diffère notablement du salaire brut annuel. Ainsi, le nombre d'heures travaillées annuellement est plus faible dans les pays de l'ex-Europe des 15, ce qui augmente d'autant leur coût horaire par rapport aux autres pays. De plus, les taux de cotisations sociales appliquées aux rémunérations diffèrent nettement entre les pays, en fonction de leur système social. ■

### Définitions

**Salaire brut** : il inclut l'ensemble des rémunérations versées par l'employeur, avant retenue des cotisations sociales et des impôts dus par le salarié. Il est exprimé en euros ou en unités de standard de pouvoir d'achat qui est une unité de compte permettant de comparer le pouvoir d'achat effectif des salaires entre pays.

**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.

# Emploi et salaires dans l'Union européenne 5.2

## 1. Taux d'emploi, taux d'emploi selon l'âge et taux de temps partiel en 2008

en %

Pays	Taux d'emploi	Taux de temps partiel	Taux d'emploi des seniors (55-64 ans)	Taux d'emploi des jeunes (15-24 ans)
Allemagne	70,7	25,9	53,8	46,9
Autriche	72,1	23,3	41,0	55,9
Belgique	62,4	22,6	34,5	27,4
Bulgarie	64,0	2,3	46,0	26,3
Chypre	70,9	7,8	54,8	38,0
Danemark	78,1	24,6	57,0	66,9
Espagne	64,3	12,0	45,6	36,0
Estonie	69,8	7,2	62,4	36,4
Finlande	71,1	13,3	56,5	44,7
<b>France</b>	<b>64,9</b>	<b>16,9</b>	<b>38,2</b>	<b>31,9</b>
Grèce	61,9	5,6	42,8	23,5
Hongrie	56,7	4,6	31,4	20,0
Irlande	67,6	18,6	53,7	45,9
Italie	58,7	14,3	34,4	24,4
Lettonie	68,6	6,3	59,4	37,2
Lituanie	64,3	6,7	53,1	26,7
Luxembourg	63,4	18,0	34,1	23,8
Malte	55,3	11,5	29,2	45,8
Pays-Bas	77,2	47,3	53,0	69,3
Pologne	59,2	8,5	31,6	27,3
Portugal	68,2	11,9	50,8	34,7
République tchèque	66,6	4,9	47,6	28,1
Roumanie	59,0	9,9	43,1	24,8
Royaume-Uni	71,5	25,3	58,0	52,4
Slovaquie	62,3	2,7	39,2	26,2
Slovénie	68,6	9,0	32,8	38,4
Suède	74,3	26,6	70,1	42,2
<b>UE 27</b>	<b>65,9</b>	<b>18,2</b>	<b>45,6</b>	<b>37,5</b>

Champ : personnes âgées de 15 à 64 ans.

Source : Eurostat.

## 2. Salaire brut annuel moyen, comparaisons salariales et coût du travail dans l'UE

Pays	Salaire brut annuel moyen (en euros)	Comparaisons salariales <sup>4</sup>		Coût horaire du travail (en euros) <sup>5</sup>
		(en euros)	(en parité de pouvoir d'achat)	
Allemagne	41 400	12,4	6,0	29,34
Autriche	39 060	11,7	5,6	27,22
Belgique	40 700	12,2	5,5	35,70
Bulgarie	3 330	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	2,54
Chypre <sup>2</sup>	21 310	9,7	4,8	15,32
Danemark	55 000	16,5	5,9	36,11
Espagne <sup>3</sup>	21 890	8,3	4,1	18,94
Estonie <sup>1</sup>	6 420	2,9	2,0	8,02
Finlande	37 950	11,4	4,6	27,57
<b>France</b>	<b>33 570</b>	<b>10,1</b>	<b>4,6</b>	<b>32,19</b>
Hongrie	9 800	2,9	2,1	7,95
Irlande <sup>3</sup>	39 860	15,2	5,6	27,19
Italie <sup>2</sup>	23 410	10,3	4,5	24,86
Lettonie	8 120	2,4	1,6	5,92
Lituanie <sup>2</sup>	5 540	2,5	2,0	5,99
Luxembourg	51 390	15,4	6,7	31,03
Malte	16 160	4,9	3,1	11,21
Pays-Bas	43 110	13,0	6,3	29,23
Pologne <sup>2</sup>	8 180	3,7	2,7	7,52
Portugal	16 690	5,0	2,9	11,56
République tchèque <sup>2</sup>	8 280	3,8	2,8	9,34
Roumanie	5 460	1,6	1,3	4,12
Royaume-Uni <sup>3</sup>	46 050	17,5	7,2	21,22
Slovaquie	9 680	2,9	2,1	7,61
Slovénie <sup>2</sup>	13 600	5,9	3,5	13,42
Suède	36 820	11,1	4,9	33,80
<b>UE 27<sup>2</sup></b>	<b>31 300</b>	<b>///</b>	<b>///</b>	<b>21,79</b>

1. Données 2005 ; 2. Données 2006 ; 3. Données 2007 ; 4. Données 2008 en Naf rév. 2, le reste en Naf rév. 1 ; 5. Données sur le coût du travail en 2008 et en Naf rév. 2 pour tous les pays.

Champ : industrie et tertiaire marchand.

Lecture : en France, le salaire brut annuel moyen est de 33 570 euros. Il est 10,1 fois plus élevé que celui en Bulgarie. Si l'on tient compte des parités de pouvoir d'achat, ce rapport n'est plus que de 4,6. Enfin, le coût horaire du travail en France est de 32,19 euros.

Source : Eurostat.

### 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 dans la *fiche 3.6* uniquement les accidents du travail déclarés et reconnus par la *Cnam-TS*, et ayant entraîné au moins un jour d'arrêt de travail.

### Commerce de détail

Il regroupe tous les circuits de distribution (petits commerces et grande distribution).

### Commerce de gros

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

Ce secteur 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.

### 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.

### Contrat d'apprentissage en alternance

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.

### Construction de bâtiments

Promotion immobilière et construction de bâtiments résidentiels ou non résidentiels.

### Décile

Les déciles partagent une population d'unités statistiques (ménages, individus) classées selon un critère déterminé (revenu salarial, salaire), en 10 sous-populations de taille égale.

Le 1<sup>er</sup> décile (resp. 9<sup>e</sup> 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, c'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

Elle 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

Durée de travail commune à un groupe de salariés à temps complet.

## Durée moyenne hebdomadaire du travail

Elle 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 (EQTP)

C'est le nombre total d'heures travaillées dans l'activité considérée divisé par la moyenne annuelle des heures travaillées dans des emplois à plein temps.

## Emploi marchand non agricole

Il s'agit 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 non agricole ne couvre pas l'emploi dans les DOM, l'emploi public, l'emploi agricole et l'emploi non salarié.

### **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.

### **Équivalent-temps plein (EQTP)**

Nombre total d'heures travaillées dans l'activité considérée divisé par la moyenne annuelle des heures travaillées dans des emplois à plein temps.

### **Emploi au sens du BIT**

La population active occupée au sens du BIT comprend les personnes (âgées de 15 ans ou plus) ayant travaillé (ne serait-ce qu'une heure) au cours d'une semaine donnée (appelée semaine de référence), qu'elles soient salariées, à leur compte, employeurs ou aides dans l'entreprise ou l'exploitation familiale. Elle comprend aussi les personnes pourvues d'un emploi mais qui en sont temporairement absentes pour un motif tel qu'une maladie (moins d'un an), des congés payés, un congé de maternité, un conflit du travail, une formation, une intempérie,... Les apprentis et les stagiaires rémunérés font partie de la population active occupée.

### **Estimations d'emploi**

Elles sont estimées avec le dispositif Estel (*Estimations d'emploi localisé*) qui s'appuie pour l'essentiel sur les *Déclarations annuelles de données sociales* (DADS). Elles sont corrigées de la multiactivité et mesurent l'emploi selon un concept d'emploi au sens du Bureau international du travail (BIT).

### **Euros constants ou termes réels**

Les évolutions en euros constants ou 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.

### **Génie civil**

Constructions de routes et voies ferrées, réseaux et lignes et autres ouvrages de génie civil.

### **GMR - garantie mensuelle de rémunération**

Elle a été instaurée lors du passage aux 35 heures. Elle a permis aux salariés payés au Smic, dont l'horaire de travail avait réduit, de bénéficier du maintien de leur rémunération antérieure. La loi du 17 janvier 2003, dite « Fillon », a programmé la disparition de ce dispositif et la convergence du Smic et des GMR au 1<sup>er</sup> juillet 2005.

## Maladie professionnelle

C'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<sup>e</sup> décile) partage une population en deux sous-populations égales.

## 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 ce qui est de l'agriculture, et par l'Acoss (*l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale*), caisse nationale des *Urssaf*, pour ce qui est des autres secteurs d'activité.

## Parité de pouvoir d'achat (PPA)

Taux de conversion monétaire qui permet d'exprimer dans une unité commune, dite standard de pouvoir d'achat (SPA), 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 un même panier de biens et de services.

## Plafond de verre

Le plafond de verre désigne la barrière invisible empêchant potentiellement les femmes d'atteindre les niveaux hiérarchiques les plus élevés dans l'entreprise.

## Rapport interdécile (D9/D1)

Le rapport interdécile d'un critère (revenu salarial, salaire) est le rapport entre le 1<sup>er</sup> décile (D1) et le 9<sup>e</sup> décile (D9) de ce critère. Il contribue ainsi à la mesure des inégalités de la population sur le critère considéré.

## Région

Elle est définie dans la *fiche 5.1* par le lieu de travail (et peut donc différer de celle du lieu de résidence).

## Revenu salarial

Le revenu salarial correspond à 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

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.

## Secteur d'activité

Un secteur 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.

## 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 partiel). Chaque poste est pris en compte au prorata de son 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 net

Il 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 qui ne sont pas imposables.

## Salaires nets annuels

Ils sont connus grâce aux *Déclarations annuelles de données sociales (DADS)* que les entreprises adressent chaque année à l'administration. Tous les salariés, présents ou non toute l'année, sont concernés, à l'exception des personnels des services domestiques et des agents de la fonction publique d'État. L'exploitation des DADS ayant permis de donner les informations présentées dans la *fiche 1.3* exclut les salariés agricoles, les agents des collectivités territoriales et des hôpitaux publics, ainsi que les apprentis, les stagiaires et les titulaires d'emplois aidés.

## Smic (salaire minimum de croissance)

Salaire minimum légal en France. Il se réfère à l'heure de travail. Il a été institué par une loi du 2 janvier 1970. La garantie du pouvoir d'achat des salariés rémunérés au Smic est assurée par l'indexation du Smic horaire sur l'évolution de l'indice national des prix à la consommation (hors tabac) des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé (articles L. 3231-4 et R. 3231-2 du code du travail). 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<sup>er</sup> jour du mois qui suit la publication de l'indice donnant lieu au relèvement (article L. 3231-5 du même code). Par ailleurs, la valeur du Smic prend en compte le développement économique de la Nation en étant liée à l'évolution du pouvoir d'achat du taux de salaire horaire de base ouvrier (SHBO).

À cet effet, le Smic est revalorisé chaque année au 1<sup>er</sup> janvier (au 1<sup>er</sup> juillet jusqu'en 2009) par décret en Conseil des ministres, pris après avis de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) : en aucun cas, l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du Smic ne peut être inférieur à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers 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).

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 annuelle (articles L. 3231-10 et 11 du code du travail). Il s'agit des « coups de pouce ».

Ces règles de revalorisation ont été suspendues entre 2003 et 2005, période au cours de laquelle a été appliquée la loi du 17 janvier 2003, dite « loi Fillon ».

## Sous-emploi

Mesuré par l'enquête *Emploi*, il recouvre les personnes qui ont un emploi à temps partiel, qui souhaitent travailler plus d'heures, et qui sont disponibles pour le faire, qu'elle 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'emploi d'une classe d'âge

Rapport entre le nombre d'individus de la classe d'âge ayant un emploi au nombre total d'individus dans la classe d'âge.

## Taux d'emploi sous-jacent d'une classe d'âge

Indicateur qui permet de gommer les poids démographiques inégaux des tranches d'âge inclus dans le taux d'emploi. Il est égal à la moyenne arithmétique des taux d'emploi par âge détaillé.

## 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

Démolition et préparation des sites, travaux d'installation électrique, plomberie et autres travaux d'installation, 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

### **AELE**

Association européenne de libre-échange

### **Aspa**

Allocation de solidarité aux personnes âgées

### **BIT**

Bureau international du travail

### **CAE**

Contrat d'accompagnement dans l'emploi

### **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**

Catégorie socioprofessionnelle

**CSG**

Contribution sociale généralisée

**DADS**

Déclaration annuelle de données sociales

**EPCI**

Établissement public de coopération intercommunale

**EQTP**

Équivalent-temps plein

**Estel**

Estimations d'emploi localisé

**FPE**

Fonction publique d'État

**FPT**

Fonction publique territoriale

**FPH**

Fonction publique hospitalière

**GMR**

Garantie mensuelle de rémunération

**PEE**

Plan d'épargne en entreprise

**PSE**

Plan de sauvegarde de l'emploi

**PPA**

Parité de pouvoir d'achat

**RTT**

Réduction du temps de travail

**SMB**

Salaire mensuel de base

**SPA**

Standard de pouvoir d'achat

**SHBO**

Salaire horaire de base ouvrier

**SHP**

Secteur public hospitalier

**Smic**

Salaire minimum de croissance

**SMPT**

Salaire moyen par tête

**TOS**

Techniciens et ouvriers de service

**Urssaf**

Union de recouvrement de sécurité sociale et d'allocations familiales