Édition 2012

# Emploi et salaires

## Vue d'ensemble

Évolution de l'emploi et des salaires depuis 2009 9

## Dossiers

Politique salariale et performance des entreprises 25
Les transformations des parcours d'emploi et de travail au fil des générations 39
Le coût de la main-d'œuvre : comparaison européenne 1996-2008 51

## Fiches thématiques

### 1. Synthèse des actifs occupés

1.1 Évolution générale de l'emploi et des salaires 70
1.2 Salariés du privé 72
1.3 Emploi et salaires dans la fonction publique d'État 74
1.4 Emploi et salaires dans les collectivités territoriales 76
1.5 Emploi et salaires dans le secteur public hospitalier 78
1.6 Non-salariés 80
1.7 Inégalités salariales : concepts 82
1.8 Inégalités salariales : évolutions 84
1.9 Emploi et salaires selon le sexe 86
1.10 Emploi et salaires selon l'âge 88

### 2. Salariés du privé selon le secteur d'activité de l'employeur

2.1 Emploi et salaires dans l'industrie 92
2.2 Emploi et salaires dans la construction 94
2.3 Emploi et salaires dans le commerce 96
2.4 Emploi et salaires dans les transports et l'entreposage 98
2.5 Emploi et salaires dans les services aux entreprises 100
2.6 Emploi et salaires dans les services aux particuliers 102
2.7 Emploi et salaires dans les services mixtes 104
2.8 Emploi et salaires dans le secteur hospitalier privé et public 106
2.9 Emploi et salaires par catégorie d'entreprise 108

## 3. Qualité des emplois


3.1 Statuts d'emploi 112
3.2 Emplois et contrats aidés 114
3.3 Durée du travail 116
3.4 Revenu salarial 118
3.5 Mobilité salariale 120
3.6 Conditions de travail 122
3.7 Temps partiel 124
3.8 Emplois non qualifiés 126


## 4. Relations sociales et institutionnelles


4.1 Négociations et grèves dans les entreprises 130
4.2 Salaire minimum de croissance 132


## 5. Territoire


5.1 Emploi et salaires en régions 136
5.2 Emploi et salaires dans l'Union européenne 138
5.3 Emploi dans les départements d'outre-mer 140
5.4 Salaires dans les départements d'outre-mer 142


# Annexes


Glossaire 147
Sigles 155

# Vue d’ensemble

# Évolution de l'emploi et des salaires depuis 2009

*Michel Amar, Roselyne Kerjosse, Nathan Rémila, Frédéric Tallet**

**Après avoir connu des pertes en 2008 et 2009, l'emploi salarié a renoué avec les créations de postes en 2010 tirant profit du retour de la croissance. La progression de l'emploi est restée forte au premier semestre 2011, mais un nouveau retournement à la baisse s'opère depuis lors. L'intérim a contribué à cette reprise des créations d'emploi en 2010, avant de ralentir au cours du premier semestre 2011 et d'enregistrer une baisse au troisième trimestre.**
**Entre 2010 et début 2011, l'amélioration s'est traduite par une croissance modérée de l'emploi dans le tertiaire marchand hors intérim et par de moindres destructions de postes dans l'industrie.**
**Alors que l'emploi est loin d'avoir retrouvé son niveau d'avant-crise, la dynamique positive de l'emploi entre début 2010 et mi-2011 a permis une décrue modérée du taux de chômage en France métropolitaine de 9,5 % fin 2009 à 9,1 % mi-2011. Au troisième trimestre 2011, le taux de chômage est à nouveau en hausse et atteint 9,3 %.**
**La dégradation de la situation du marché du travail survenue à la fin 2008 n'a affecté que tardivement l'évolution moyenne des salaires du secteur privé. Du fait de délais d'ajustement entre prix et salaires relativement longs, et du profil particulier de l'évolution des prix en 2008 et 2009 -pic d'inflation en 2008 suivi d'une quasi-stabilisation des prix en 2009- les salaires bruts moyens du secteur privé ont accéléré en 2009 en termes réels (+ 0,9 % contre + 0,3 % en 2008), avant de retrouver une évolution plus modérée en 2010 et en 2011. Ce constat se décline différemment selon les catégories sociales : repli du salaire moyen des cadres, pour lesquels la part du salaire variable est plus importante ; meilleure tenue du salaire moyen des ouvriers. Ces derniers ont davantage été concernés par la réduction des effectifs, ce qui se traduit par une hausse du salaire moyen de ceux qui ont gardé leur emploi.**

En 2010, l'économie française a renoué avec la croissance : le produit intérieur brut (PIB) a progressé de 1,5 %, après un repli historique de 2,7 % en 2009 et un recul de 0,1 % en 2008. La croissance s'est poursuivie en 2011. Après une vive accélération au 1er trimestre (+ 0,9 %), le PIB a légèrement reculé au 2e trimestre (– 0,1 %) avant d'augmenter à nouveau au 3e trimestre (+ 0,3 %). Dans le sillage de ces évolutions, l'emploi salarié total, après de fortes baisses en 2008 (– 166 000 emplois en glissement annuel) et en 2009 (– 252 000 emplois), a crû à nouveau en 2010 et au 1er semestre 2011 (*figure 1*) avec respectivement 129 000 et 137 000 créations d'emplois salariés dans le secteur marchand non agricole (SMNA). Cependant, au 3e trimestre 2011 un nouveau retournement s'opère : l'emploi marchand est en particulier tiré à la baisse par l'intérim. La reprise a ainsi été modérée aussi bien pour l'activité, qui mi-2011 n'avait pas encore retrouvé son niveau d'avant-crise, que pour l'emploi, qui reste nettement inférieur (de 310 000 postes sur le SMNA) à son pic de début 2008.

* Michel Amar, Roselyne Kerjosse, Nathan Rémila, Frédéric Tallet, Insee.

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

en milliers, données CVS en fin d'année

| Secteur d'activité | Glissements annuels | | | | | | Niveau d'emploi au 31/12/2010 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | |
| **Emploi salarié des secteurs marchands non agricoles[1]** | **91** | **194** | **270** | **– 188** | **– 340** | **129** | **15 993** |
| Ensemble industrie | – 89 | – 60 | – 44 | – 78 | – 174 | – 62 | 3 288 |
| *dont : industrie manufacturière* | *– 80* | *– 53* | *– 42* | *– 69* | *– 173* | *– 64* | *2 373* |
| Construction | 48 | 61 | 60 | 10 | – 46 | – 13 | 1 442 |
| Tertiaire marchand | 132 | 193 | 254 | – 120 | – 120 | 205 | 11 262 |
| *dont : commerce* | *11* | *18* | *40* | *– 18* | *– 44* | *6* | *2 997* |
| *intérim* | *22* | *16* | *25* | *– 135* | *– 19* | *96* | *587* |
| **Emploi salarié tertiaire essentiellement non marchand[2]** | **73** | **100** | **73** | **32** | **90** | **19** | **7 673** |
| **Emploi salarié agricole** | **– 7** | **– 5** | **– 12** | **– 10** | **– 2** | **– 4** | **221** |
| **Emploi salarié total** | **157** | **289** | **331** | **– 166** | **– 252** | **145** | **23 886** |

1. Secteurs essentiellement marchands : ensemble hors agriculture, administration, éducation, santé et action sociale.
2. Y compris contrats aidés.
Champ : France métropolitaine.
*Source : Insee, estimations d'emploi.*

## Les créations d'emploi ont été plus nombreuses qu'attendues au regard de l'évolution de l'activité

Habituellement, l'emploi réagit avec retard aux fluctuations de l'activité. En effet, les entreprises n'ajustent pas instantanément leurs effectifs aux variations d'activité observées ou anticipées. Lors d'une crise économique importante, cela conduit à une évolution particulière de la **productivité** : en phase de récession, l'emploi baisse moins rapidement que l'activité et les gains de productivité chutent fortement ; ensuite, lors de la phase de reprise, l'emploi peut mettre un certain temps à retrouver un rythme de croissance en phase avec celui de l'activité, et les gains de productivité deviennent alors temporairement plus élevés que la moyenne. Dans la crise actuelle, à partir du début de la dégradation de l'activité en 2008, la productivité apparente du travail a très fortement baissé *(figure 2)* : bien qu'en baisse, l'emploi a mieux résisté à la chute d'activité que lors des crises précédentes. À compter du printemps 2009, l'économie française renoue avec des gains de productivité, certes ponctuellement importants durant quelques trimestres, mais en dessous de la tendance observée à moyen et long terme ensuite (+ 0,6 % en fin d'année 2010 en glissement annuel contre + 1,1 % en moyenne depuis 1990). Au final, depuis la crise, le mouvement cyclique de la productivité a été conforme à celui attendu, mais il s'est accompagné d'un fléchissement de cette productivité en moyenne sur l'ensemble de la période. Autrement dit, l'emploi s'est mieux tenu qu'attendu, au regard de la violence du choc survenu sur l'activité.

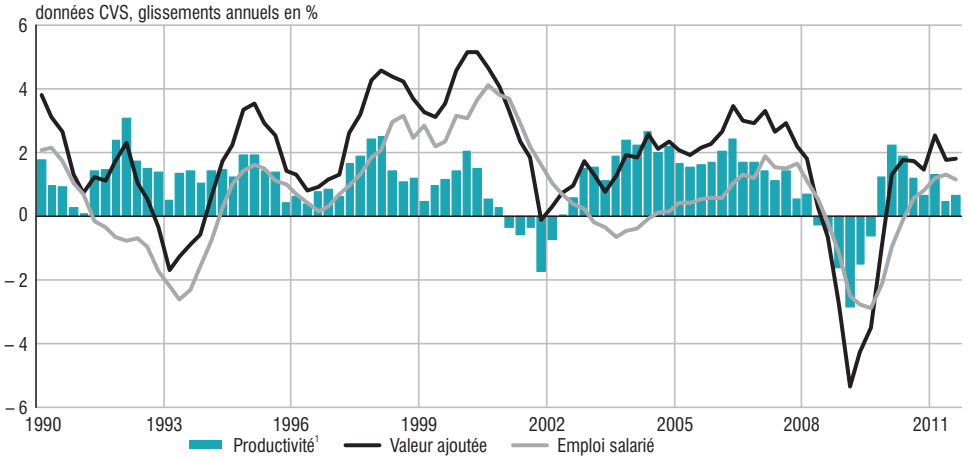
## L'emploi intérimaire repart à la hausse dès la mi-2009 mais s'essouffle en 2011

L'intérim a été la principale variable d'ajustement de l'emploi à l'activité entre 2008 et 2010, à la baisse comme à la hausse. Ainsi, entre le 1er trimestre 2008 et le 1er trimestre 2009, les effectifs intérimaires se sont contractés de plus d'un tiers. Le taux de recours à l'intérim a chuté dans les secteurs marchands, passant de 4,1 % au 1er trimestre 2008 à 2,8 % au 1er trimestre 2009. Cependant, dès la mi-2009, le nombre d'intérimaires a augmenté de nouveau et sa croissance s'est poursuivie tout au long de l'année 2010 (+ 96 000 intérimaires). En 2010, plus des deux

tiers des créations nettes d'emploi provenaient de l'accroissement de l'emploi intérimaire. Début 2011, l'emploi intérimaire progresse moins fortement au 1er semestre (+ 16 000 créations d'emploi), puis diminue au 3e trimestre (– 16 000 postes). Avec 587 000 emplois, il reste bien en deçà de l'effectif maximum de 676 000 emplois observé début 2008.

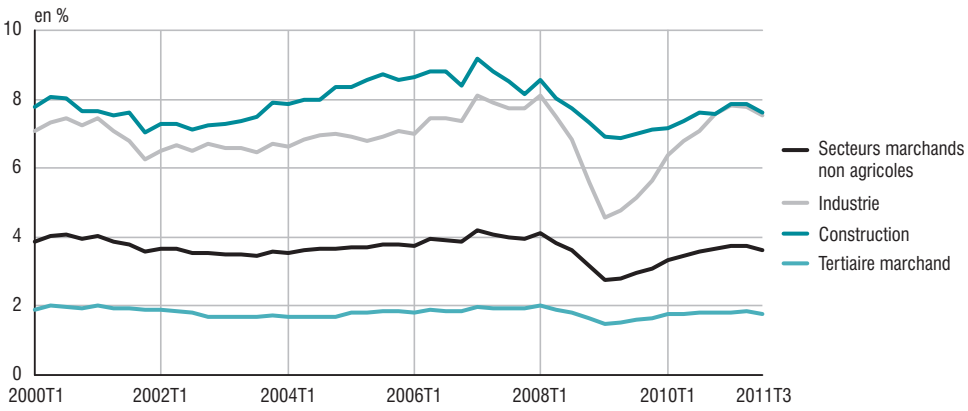
Le levier que constitue l'intérim pour ajuster le niveau d'emploi n'a pas été utilisé de la même façon par les différents secteurs d'activité durant la crise (*figure 3*). L'industrie a quasiment divisé par deux ses effectifs intérimaires et son taux d'emploi intérimaire a perdu 3,5 points entre début 2008 et début 2009. Dans la construction, le secteur qui emploie le plus d'intérimaires en proportion dans sa main-d'œuvre, la chute a été moins forte (– 1,6 point sur la même période). Enfin,

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




1. La productivité, dite apparente, du travail est ici définie comme le rapport entre la valeur ajoutée en volume et le nombre d'emplois (voir *Définitions*).
Champ : France métropolitaine, secteurs marchands non agricoles.
Note : l'emploi est ici mesuré en moyenne trimestrielle (en calculant la demi-somme de l'emploi en fin de trimestre) pour être comparable à la valeur ajoutée des secteurs marchands non agricoles, mesurée elle aussi en moyenne trimestrielle.
*Source : Insee, estimations d'emploi et Comptes nationaux.*

## 3. Taux de recours à l'intérim par secteur dans les secteurs marchands non agricoles




Champ : France métopolitaine.
Lecture : au 3e trimestre 2011, l'intérim utilisé par l'industrie représente 7,5 % de l'emploi dans l'industrie.
*Sources : Dares, Insee.*

même si ce secteur y recourt traditionnellement beaucoup moins, le tertiaire non marchand n'a pas épargné non plus l'emploi intérimaire durant la crise (– 0,5 point entre le 1er trimestre 2008 et le 1er trimestre 2009). Depuis 2009, les progressions de l'emploi intérimaire par secteur sont d'ampleur comparable aux chutes observées au début de la crise. Si, dans chacun des trois secteurs, les taux d'emploi intérimaires ne sont pas revenus mi-2011 à leur niveau de 2007, ils ont retrouvé les niveaux moyens observés entre 2000 et 2007. Toutefois, ces taux de recours à l'intérim s'orientent de nouveau à la baisse au 3e trimestre 2011.

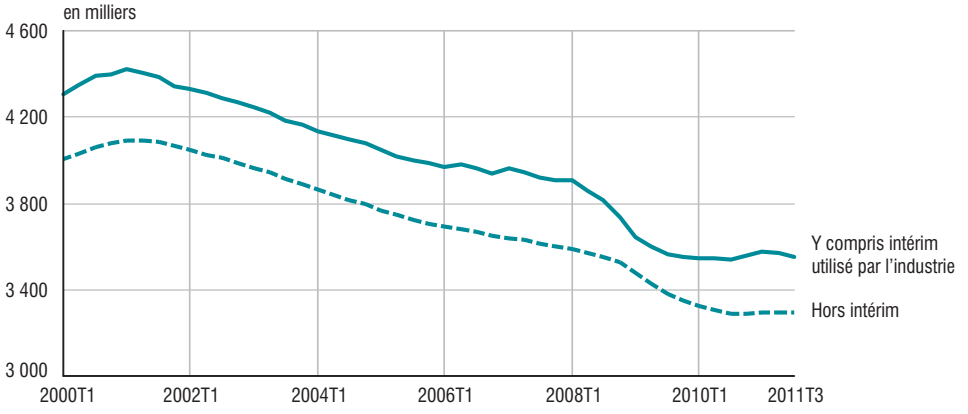
## Hors intérim, la dynamique de l'emploi dans l'ensemble des secteurs marchands favorable depuis début 2010, s'atténue nettement à la mi-2011

À la suite du redémarrage de l'activité depuis 2010, la croissance de l'emploi SMNA provient d'un retour des créations nettes d'emploi dans le tertiaire marchand hors intérim, associé à un ralentissement des destructions d'emploi dans l'industrie comme dans la construction.

L'augmentation de l'emploi marchand hors intérim observée en 2010 (+ 34 000 postes) s'amplifie au 1er semestre 2011 (+ 121 000 emplois). L'emploi marchand hors intérim avait atteint son point bas début 2010 après une baisse de plus de 320 000 postes en 2009.

Tendanciellement en baisse depuis le début des années 2000 (notamment du fait du développement de l'externalisation), l'emploi dans l'industrie a fortement chuté en 2008 et 2009, puis a bénéficié de l'amélioration de la situation économique (*figure 4*). En 2008, les destructions d'emploi intérimaires ont été importantes dans l'industrie. En 2009, les pertes d'emplois intérimaires industriels ont cessé mais la tendance à la baisse s'est accentuée pour les emplois industriels hors intérim. Au total, durant la période 2008-2009, 250 000 emplois ont été perdus dans l'industrie hors intérim (350 000 emplois perdus y compris intérimaires en poste dans le secteur) alors que le rythme annuel moyen de destructions était de 70 000 emplois par an depuis 2000. En 2010, la reconstitution des emplois intérimaires a conduit à une stabilisation de l'emploi industriel y compris intérim tandis que l'emploi industriel hors intérim retrouvait un rythme de pertes d'emploi tendanciel (– 62 000 postes en 2010, soit – 1,8 %). Sur les trois premiers trimestres 2011, l'emploi dans l'industrie est relativement stable.

**4. Emploi dans l'industrie**




Champ : France métropolitaine.
Lecture : au 3e trimestre 2011, l'industrie compte 3,3 millions d'emplois hors intérim et 3,6 millions d'emploi y compris intérimaires en poste dans ce secteur.
*Sources : Insee, estimations d'emploi et Dares.*

Les pertes d'emploi dans la construction ont commencé plus tardivement que dans le tertiaire (– 46 000 emplois en 2009 après + 10 000 en 2008) et se sont poursuivies en 2010 (– 13 000 emplois). Le retour des créations d'emploi dans la construction début 2011 apparaît très modéré quand on le compare au rythme d'avant-crise (+ 60 000 en moyenne de 2004 à 2007).

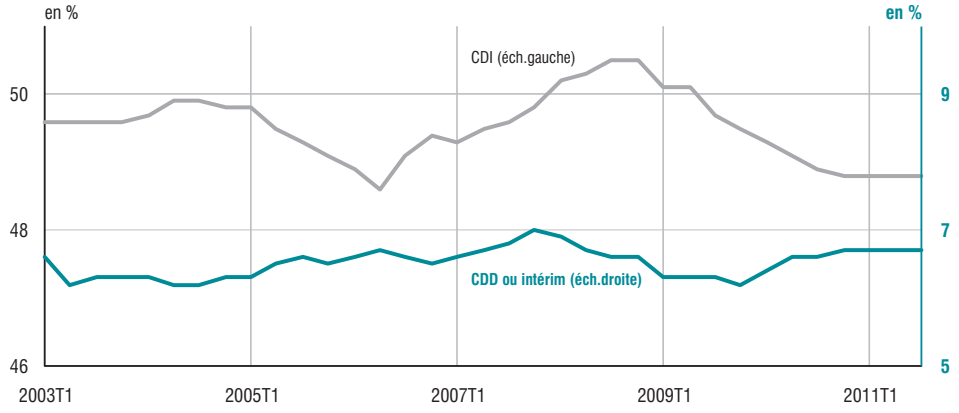
L'emploi non marchand s'est inscrit dans une dynamique contrecyclique : dynamique en 2009 (+ 90 000 emplois), sa progression a ralenti en 2010 (+ 19 000 emplois). Les moyens financiers alloués en 2010 aux contrats aidés avaient même été initialement abaissés en programmation budgétaire, mais le plan « rebond vers l'emploi » a permis en définitive de soutenir les créations d'emploi des secteurs non marchands à partir du milieu de l'année 2010. En 2011, l'emploi non marchand serait en baisse (– 15 000 postes sur le premier semestre), notamment sous l'effet de la diminution du nombre de bénéficiaires d'emplois aidés.

## Depuis 2010, un taux d'emploi stable mais des évolutions contrastées selon le type de contrat

Les formes d'emploi les plus flexibles (intérim et contrats à durée déterminée - CDD) s'ajustent plus rapidement à l'évolution de l'activité que l'emploi en contrat à durée indéterminée (CDI). Ainsi, la part des emplois les plus flexibles dans la population des personnes de 15 à 64 ans a diminué de 7,0 % fin 2007 à 6,2 % fin 2009 (*figure 5*). Avec un retard d'un an par rapport à l'emploi flexible, la part des CDI a connu une baisse de plus grande ampleur, passant de 50,5 % fin 2008 à 48,8 % au 1er trimestre 2011. L'emploi en CDD et intérim a redémarré en 2010 (taux en progression d'un demi-point sur l'année) tandis que le taux d'emploi en CDI est resté stable jusqu'au 3e trimestre 2011.

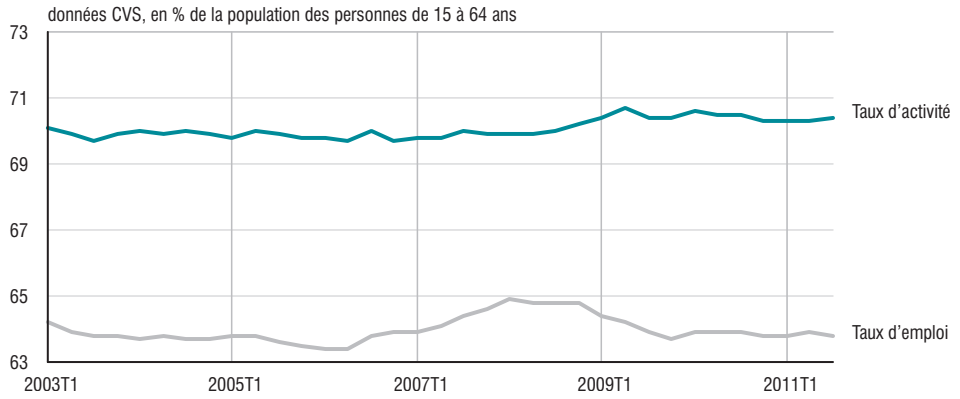
Toutes formes d'emploi confondues, le taux d'emploi des 15-64 ans, après avoir connu un sommet en début d'année 2008 proche de 65 %, est redescendu durant les deux années suivantes. Il demeure depuis la fin 2009 légèrement en dessous de 64 % (*figure 6*).

**5. Taux d'emploi des personnes de 15 à 64 ans selon le type de contrat**




Champ : France Métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans à 64 ans.
Note : le taux d'emploi en CDI est le rapport entre le nombre d'actifs occupés en CDI et la population totale ; le taux d'emploi en CDD ou intérim est le rapport entre le nombre d'actifs occupés en CDD ou intérim et la population totale. Ne sont pas détaillés ici, les autres types d'emplois (non-salariés, apprentis). Données CVS en moyenne trimestrielle.
*Source : Insee, enquête Emploi.*

### 6. Taux d'activité et taux d'emploi




Champ : France Métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans à 64 ans.
Note : données CVS en moyenne trimestrielle, en %. Les personnes actives sans emploi sont au chômage.
Lecture : au 3e trimestre 2011, le taux d'activité est de 70,4 %.
*Source : Insee, enquête Emploi.*

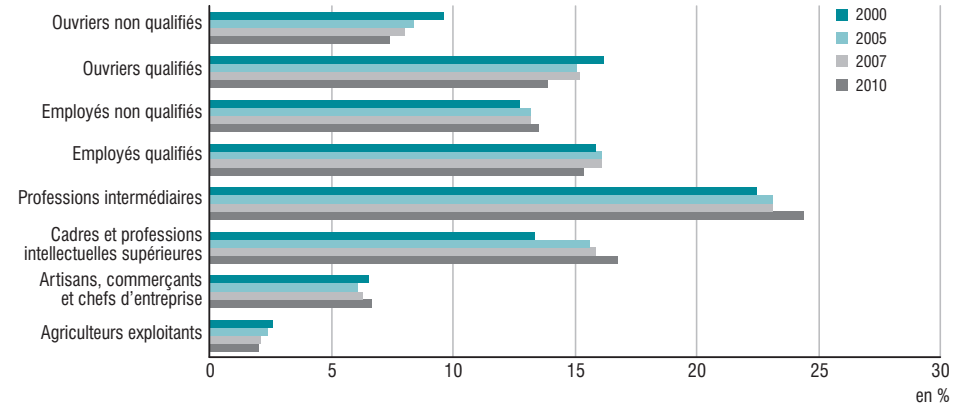
## Sous-emploi en baisse de 2010 jusqu'au début 2011

La crise a également eu une incidence sur le s**ous-emploi** mais de façon plus temporaire. En hausse importante à compter de 2008, il a atteint un sommet au 1er trimestre 2010 (6,1 % de l'emploi) avant de revenir presque à son niveau initial au 1er trimestre 2011 (4,9 %, contre 4,8 % en 2008). Il a depuis légèrement réaugmenté jusqu'au 3e trimestre 2011. C'est le chômage partiel qui a le plus contribué aux évolutions du sous-emploi. En nette hausse entre 2008 et 2009, sa part s'est ensuite repliée de 0,9 % de l'emploi au début 2010 à 0,2 % au 1er trimestre 2011. Il s'accroît modérément au 3e trimestre 2011. Parallèlement, le temps partiel subi a progressé lui aussi en 2008 et 2009 mais dans une moindre mesure. Il a ensuite baissé, de 5,3 % de l'emploi début 2010 à 4,7 % au 1er trimestre 2011. Pour sa part, le taux de temps partiel dans l'emploi (qu'il s'agisse de temps partiel choisi ou subi) est relativement stable depuis début 2010, à un niveau légèrement inférieur à 18 % de l'emploi, alors que cette proportion était de 16,8 % à la fin 2008.

## En 2010, plus de professions intermédiaires et de cadres mais moins d'ouvriers qu'en 2007

Sur les dernières années, la répartition de l'emploi par profession et catégorie socioprofessionnelle s'est modifiée, à la fois sous l'effet de la crise et d'évolutions plus structurelles (*figure 7*). Ainsi, la part des professions intermédiaires dans l'emploi a progressé de 1,3 point entre 2007 et 2010 et celle des cadres de 0,9 point, dans le prolongement des tendances observées depuis plusieurs années. À l'inverse, la proportion des ouvriers qualifiés comme celle des ouvriers non qualifiés est en recul, de 1,3 point pour les premiers et 0,6 point pour les seconds. Cette décroissance de l'emploi ouvrier s'est accentuée avec la crise, notamment en raison de la diminution de la part de l'emploi industriel dans l'emploi total (passée de 22,2 % en moyenne en 2007 à 20,7 % en 2010), l'industrie étant un des secteurs qui emploie en proportion le plus d'ouvriers (voir *fiche 2.1* de cet ouvrage). En revanche, les parts des agriculteurs exploitants et des artisans, commerçants et chefs d'entreprise sont restées relativement stables entre 2007 et 2010.

**7. Part de chaque profession et catégorie socioprofessionnelle dans l'emploi**




Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.
Lecture : en 2010, 2 % des personnes en emploi sont agriculteurs exploitants.
*Source : Insee, enquête Emploi.*

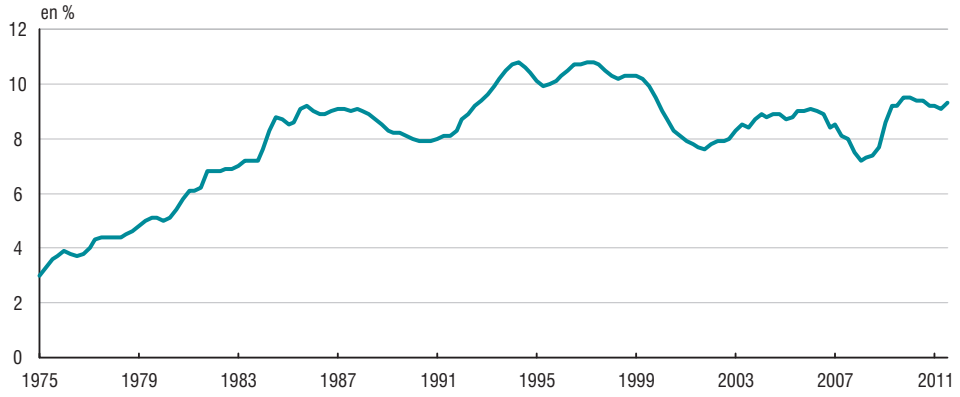
## Des seniors de plus en plus présents sur le marché du travail

Pour les personnes de 50 à 64 ans, le taux d'emploi s'accroît légèrement depuis 2008, après une période de relative stabilité depuis 2003. Cependant, corrigé des effets de structure démographique, le **taux d'emploi sous-jacent** des 50-64 ans est en hausse sensible et continue depuis 2004 (passant d'environ 47 % en 2003 à 54 % début 2011). Ainsi, les seniors se maintiennent de plus en plus sur le marché du travail, que ce soit en occupant un emploi ou au chômage. Durant la crise, le taux de chômage des personnes âgées de 50 ans ou plus a fortement augmenté (de 1,9 point entre début 2008 et fin 2009) faisant preuve d'une plus grande sensibilité aux fluctuations conjoncturelles que par le passé. En outre, les restrictions d'accès progressives à la dispense de recherche d'emploi depuis 2009 ont pu avoir un effet à la hausse sur le nombre chômeurs des classes d'âge concernées, cet effet possible sur le nombre de chômeurs au sens du BIT étant toutefois plus faible que l'effet sur les nombres de demandeurs d'emploi de catégorie A.

## L'embellie de l'emploi ne s'est traduite que par un léger repli du chômage

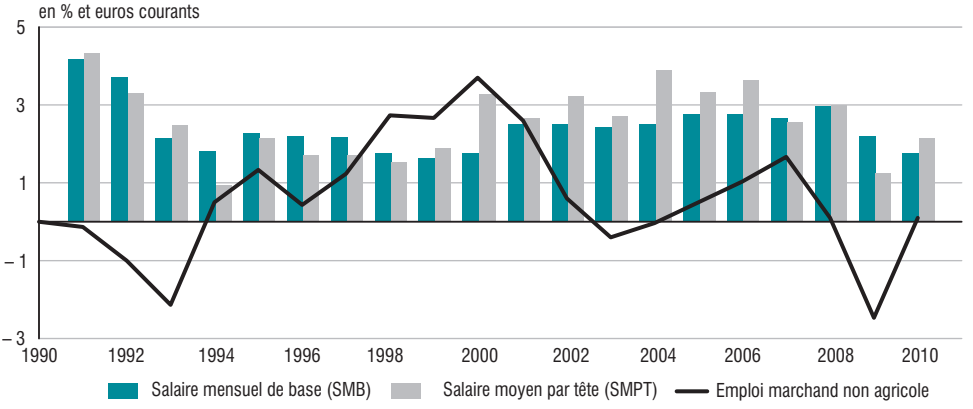
Le taux d'activité des personnes de 15 à 64 ans a progressé entre 2008 et 2010 (*figure 6*) principalement sous l'effet de la hausse de l'activité des seniors. Stable entre 2003 et 2008 (entre 69,8 % et 70,0 %), il s'est établi en 2010 à 70,5 % en moyenne, son plus haut niveau depuis 30 ans. Depuis ce mouvement favorable semble s'enrayer : le taux d'activité s'est un peu replié à 70,3 % au 1er semestre de 2011, peut-être sous l'effet de l'aggravation persistante du marché du travail. De fait, après avoir bondi entre début 2008 et fin 2009 (de 7,2 % à 9,5 % en France métropolitaine, *figure 8*) le taux de chômage ne s'est replié que légèrement. Le taux de chômage en France métropolitaine est ainsi revenu à 9,1 % au 2e trimestre 2011, pour s'accroître de nouveau au 3e trimestre à 9,3 %. Plus représentés parmi les emplois intérimaires et CDD, les jeunes ont bénéficié légèrement plus tôt que les autres classes d'âge d'une baisse de leur taux de chômage, qui avait fortement augmenté en 2008 et 2009. Parallèlement, le taux d'activité des 15-24 ans, proche de 38 % entre 2003 et 2008 atteint 40 % en début 2009. Il s'est depuis replié à 38,3 % au 3e trimestre. Plus représentés que les femmes dans les secteurs

### 8. Taux de chômage




Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.
Lecture : au 3e trimestre 2011, 9,3 % des personnes actives de 15 ans ou plus sont au chômage.
*Source : Insee, enquête Emploi.*

### 9. Évolution annuelle moyenne des salaires et de l'emploi marchand depuis 1990




Champ : France pour le SMPT, secteurs marchands non agricoles ; France métropolitaine pour l'emploi, secteurs marchands non agricoles, France métropolitaine pour le SMB, entreprises de 10 salariés ou plus.
*Sources : Insee, Comptes nationaux ; Dares, enquête Acemo.*

particulièrement touchés par la crise (industrie, construction, intérim), les hommes ont vu leur taux de chômage se rapprocher de celui des femmes en 2009. Symétriquement, l'amélioration de la conjoncture de l'emploi depuis 2010 a cependant davantage bénéficié aux hommes, dont le taux de chômage est redevenu inférieur à celui des femmes (8,8 % contre 9,8 % au 3e trimestre 2011).

## En termes réels, le salaire de base ralentit après le rebond de 2009

Deux indicateurs complémentaires mesurent l'évolution conjoncturelle des salaires. Le salaire mensuel de base (SMB) suit 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 salaires négociés par les partenaires sociaux ; il est mesuré sur les entreprises du secteur privé de 10 salariés ou plus en France métropolitaine. Le second indicateur, le salaire moyen par tête (SMPT) est le

rapport de la masse salariale brute aux effectifs salariés physiques : il prend en compte l'ensemble des rémunérations perçues par les salariés, notamment les primes, l'intéressement et la rémunération des heures supplémentaires.

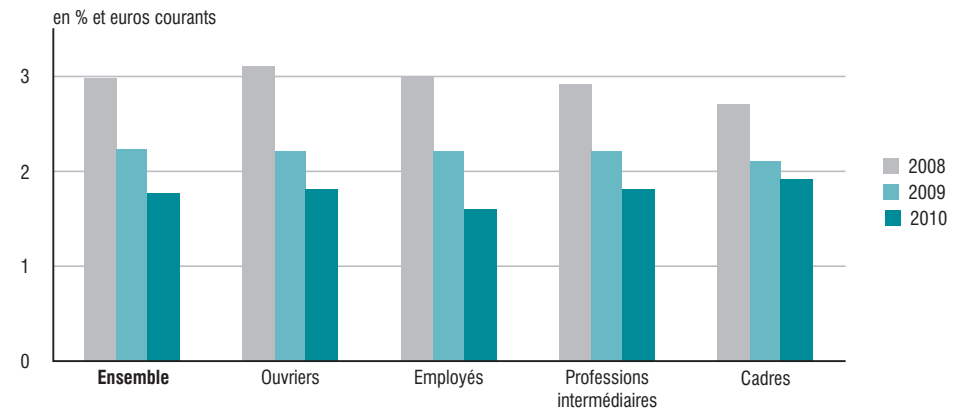
En euros courants, le rythme de croissance du SMB s'est amoindri en 2009 et 2010 (+ 3,0 % en 2008, à + 2,2 % en 2009 et + 1,8 % en 2010), pour repartir à la hausse début 2011 (*figure 9*). Pour 2011, l'**acquis de croissance** du SMB est de + 2,0 % au 3e trimestre. Le SMB a ralenti en 2009 et 2010 pour deux raisons. D'une part, le niveau élevé du chômage (supérieur à 9 %) a pesé sur les négociations de salaires. D'autre part, l'évolution de l'inflation a joué avec retard sur celle des salaires. En effet, elle entre directement en ligne de compte lors des négociations salariales et détermine pour partie les hausses du Smic (Salaire minimum interprofessionnel de croissance). Ainsi, la nette décélération des prix en 2009 s'est répercutée sur l'évolution des salaires en 2010. L'inflation est ensuite repartie sur un rythme plus élevé (+ 2,1 % en glissement annuel au 3e trimestre 2011 après + 1,5 % sur le même trimestre 2010), ce qui contribue à la légère accélération du SMB en fin de période (*encadré 1*).

En 2009, la revalorisation annuelle du Smic s'effectuait encore au 1er juillet. Le Smic s'était alors accru de 1,8 % en moyenne annuelle par rapport à 2008 et 10,6 % des salariés en avaient bénéficié. À partir de 2010, cette revalorisation intervient en janvier. Avec la très faible inflation de 2009 (+ 0,1 % en moyenne annuelle), la hausse du Smic a été modérée en 2010 (+ 1,1 % en moyenne annuelle), ne bénéficiant qu'à 9,8 % des salariés. En janvier 2011, le Smic a été revalorisé de 1,6 %, cette hausse ayant bénéficié à 10,6 % des salariés.

Toutes les catégories socioprofessionnelles (CS) sont concernées par le ralentissement du SMB en 2009 et 2010. En moyenne annuelle et en euros courants, l'augmentation du SMB en 2009 est identique pour toutes les CS (+ 2,2 %, *figure 10*). En 2010, les évolutions sont un peu plus différenciées : + 1,9 % pour les cadres, + 1,8 % pour les ouvriers et professions intermédiaires et + 1,6 % pour les employés. Par secteur d'activité, après des évolutions de + 2,1 % dans l'industrie, + 2,5 % dans la construction et + 2,2 % dans le tertiaire en 2009, le ralentissement est général (+ 1,8 % dans chacun de ces secteurs) l'année suivante (*figure 11*).

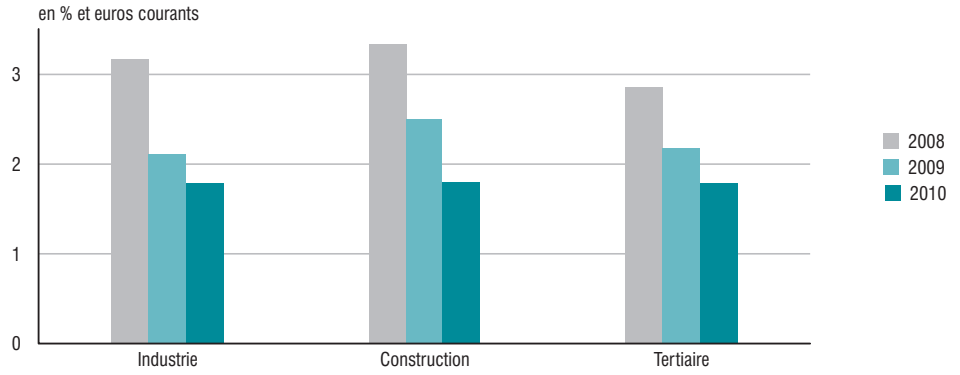
En termes réels, la dynamique salariale a été très influencée par les fluctuations notables de l'inflation de la période. Ainsi, après avoir quasiment stagné en 2008, le salaire mensuel de base réel, a crû assez vivement en 2009 (+ 2,1 % en moyenne annuelle) avant de progresser très faiblement en 2010 (+ 0,2 %) et sur les premiers trimestres de 2011. Au final en 4 ans, la croissance du SMB en euros constants est modeste (+ 0,6 % par an).

### 10. Évolution annuelle moyenne du salaire mensuel de base selon la CS




Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus.
*Source : Dares, enquête Acemo.*

**11 Évolution annuelle moyenne du salaire mensuel de base selon le secteur d'activité**




Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus.
*Source : Dares, enquête Acemo.*

*Encadré 1*

## Les salaires dans le secteur privé pendant la crise de 2008-2009

La crise a d'abord affecté l'emploi, qui a commencé à reculer dès 2008 avant de rebondir en 2010. Son impact sur les salaires réels est moins marqué au cours de 2009, le ralentissement intervenant plutôt en 2010 et en 2011.

### L'impact des à-coups de l'inflation en 2008 et 2009

L'accélération du salaire réel en 2009 est d'abord imputable à la chronique très contrastée des prix à la consommation sur la période. De 2001 à 2007, l'indice des prix à la consommation a crû à des rythmes annuels relativement réguliers, fluctuant entre 1,5 % et 2,1 % selon les années. En revanche, en 2008, avec la flambée des cours mondiaux des matières premières intervenue en milieu d'année, l'indice des prix à la consommation a augmenté de 2,8 %, avant de quasiment stagner l'année suivante (+ 0,1 %), du fait de la récession et du choc de sens contraire sur les prix des matières premières. Or, l'inflation affecte avec retard les salaires. Même s'il n'y a plus d'indexation des salaires sur les prix depuis les années 1980, les fluctuations de l'inflation continuent d'influer sur les négociations salariales, mais pas immédiatement ni totalement. Ainsi, la modélisation des évolutions trimestrielles du SMB met en évidence que ce sont les glissements trimestriels des prix sur les cinq trimestres précédents qui influent sur l'évolution des salaires négociés. Cela signifie que le choc à la hausse sur les prix de la mi-2008 a eu un impact sur le SMB jusqu'au second semestre 2009 et qu'*a contrario*, le choc inverse de la fin 2008-début 2009 a affecté le SMB jusqu'en 2010. Cette dilution dans le temps des évolutions de l'inflation sur celle des salaires nominaux explique qu'en termes réels, les variations salariales aillent en sens inverse des à-coups enregistrés sur les prix.

### Des destructions d'emploi qui ont davantage concerné les emplois moins qualifiés

L'évolution du salaire moyen peut être décomposée par catégories plus fines à partir de l'exploitation des DADS (Déclarations annuelles de données sociales), dont les données sont disponibles jusqu'en 2009. Cette source plus structurelle permet de détailler les évolutions de salaire brut moyen par catégories de salariés, en prenant en compte l'évolution du poids de ces catégories dans l'emploi total ou en raisonnant sur les personnes présentes deux années consécutives. Ces évolutions sont présentées en équivalent-temps plein (EQTP), les postes de travail à temps partiel étant pris en compte au prorata de leur volume horaire relativement à un temps complet.

Or, l'évolution du salaire moyen peut être affectée par les modifications structurelles de l'emploi induites par la crise. Le ralentissement économique, amorcé dès le printemps 2008, a d'abord affecté l'emploi intérimaire, composé aux trois quarts d'emplois ouvriers, puis l'industrie et la construction, le tertiaire marchand étant moins affecté. Au total, en termes de catégories socio-professionnelles, c'est l'emploi ouvrier, qualifié ou non qualifié, qui a le plus souffert, de même que celui des employés qualifiés. L'emploi des cadres, des professions intermédiaires et des employés non qualifiés des services a mieux résisté.

En lien avec ces évolutions, l'emploi masculin, plus présent chez les ouvriers et dans l'industrie, a

*Encadré 1 (suite)*

été davantage touché que celui des femmes. La part de l'emploi à temps partiel s'est également légèrement accrue. Ces différents effets -augmentation de la qualification moyenne qui pousse à la hausse le salaire moyen et augmentation de la part des postes à temps partiel et de l'emploi féminin qui pèsent à la baisse- se compensent globalement. Au total, au global comme à structure constante, le salaire brut moyen en EQTP s'est accru de 0,9 % en euros constants en 2009.

### Des évolutions contrastées selon la catégorie socioprofessionnelle

En 2009, le salaire moyen en EQTP augmente, en termes réels, pour les ouvriers (+ 1,5 %) et les employés (+ 0,7 %). Mais il diminue pour les plus qualifiés, dont l'emploi a mieux résisté : – 0,4 % pour les professions intermédiaires et même – 1,5 % pour les cadres.

Cette évolution contrastée entre cadres et ouvriers, en période de récession ou de ralentissement de l'économie, n'est pas inédite. En effet, en période de crise, c'est l'emploi des moins qualifiés, surtout dans l'industrie, donc l'emploi ouvrier, qui est le premier touché. Cela entraîne mécaniquement une hausse du salaire moyen des ouvriers qui restent en emploi. À l'inverse, l'emploi des cadres résiste mieux, mais leur salaire moyen s'ajuste à la baisse au travers notamment des primes variables ou de l'épargne salariale qui représentent une part notable de leur rémunération. Ainsi, en 2009, cette épargne salariale s'est fortement contractée (– 10 %). En période de reprise, le phénomène inverse opère et les cadres connaissent les évolutions salariales les plus dynamiques. Il reste que l'ampleur de l'écart entre cadres et ouvriers apparaît particulièrement importante en 2008-2009. Sur la période conjoncturelle défavorable 1992-1995, le salaire moyen des cadres baisse de 1 % par an, contre une croissance de + 0,2 % pour l'ensemble des salariés. Au cours des six années suivantes (1995-2001), il croît de 0,7 % en rythme annuel contre 0,6 % pour l'ensemble des salariés. Sur la période de ralentissement 2001-2004, le rythme de croissance du salaire des cadres est de nouveau inférieur à celui des autres catégories pour, au contraire, redevenir plus dynamique sur la période 2004-2007 (*figure*).

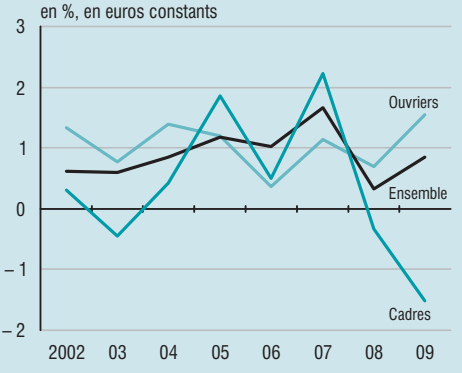
En 2009, la baisse du salaire moyen brut des cadres est particulièrement marquée dans la finance (– 4,9 %) qui emploie environ 1 cadre sur 10, et qui a connu une croissance forte de 2005 à 2007. C'est également le cas dans le secteur des activités scientifiques et techniques (18 % de la population des cadres en EQTP), où le salaire des cadres diminue de 2 %. Dans l'industrie, qui occupe 1 cadre sur 5, le repli est un peu moins marqué (environ – 1 %).

Cette baisse marquée des salaires des cadres de la finance est à rapprocher de celle des très hauts salaires. Le 99e centile de la distribution des salaires du privé, qui avait augmenté sensiblement sur la période antérieure, a reculé de 1,1 % en 2009. Le salaire des femmes, dont l'emploi a mieux résisté en 2009, s'accroit de 1,6 %, contre + 0,6 % pour celui des hommes.

### Des évolutions moins marquées pour les personnes présentes dans leur établissement deux années consécutives

L'évolution du salaire moyen en 2009 provient, pour partie, de l'effet des modifications structurelles d'emploi, notamment des destructions globales d'emplois résultant des entrées et des sorties de l'emploi. Quand on se limite aux salariés ayant travaillé tout au long des deux années 2008 et 2009 sur le même type d'emploi (temps complet ou même quotité de temps partiel) dans le même établissement (qualifiés de « permanents »), le constat est sensiblement différent de celui porté sur l'ensemble des salariés. L'évolution moyenne des salaires bruts de ces personnes restées en emploi est plus favorable (+ 1,8 % en euros constants). Ce sont là encore les cadres qui connaissent l'évolution la moins dynamique de leur salaire brut : celui-ci est en légère baisse (– 0,1 %), alors que l'évolution est positive pour les professions intermédiaires (+ 0,6 % ), pour les ouvriers (+ 1,5 % ) et pour les employés (+ 2,0 %). La légère baisse du salaire des cadres s'explique notamment par une réduction sensible de leurs primes.

**Évolution annuelle du salaire brut moyen en EQTP de 2002 à 2009**




Champ : France, salariés du secteur privé et semi-public.
*Source : Insee, DADS définitif (exploitation au 1/12).*

## Le salaire moyen par tête, révélateur des ajustements pendant et après la crise

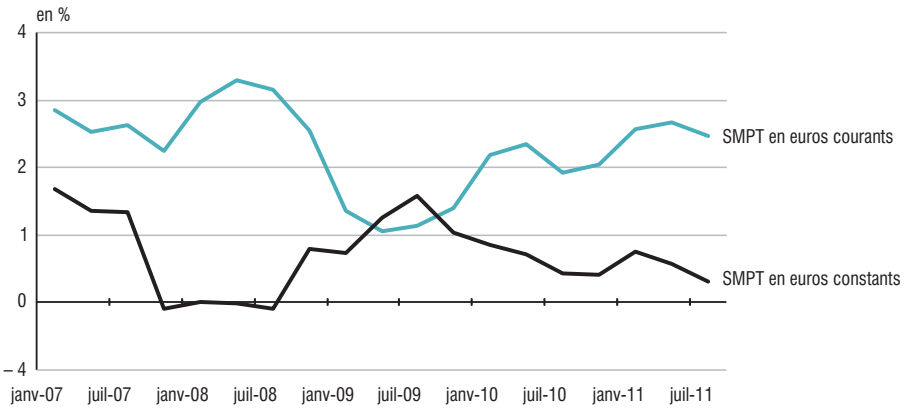
Le salaire moyen par tête (SMPT) du SMNA évolue de manière plus marquée que le SMB (*figure 12*). En effet, à l'inverse du SMB, le SMPT est sensible aux modifications de structure de l'emploi salarié (hausse des qualifications ou destruction d'emplois peu qualifiés, modification de la part des temps partiels) et il prend en compte l'ensemble des rémunérations y compris les primes, l'intéressement ou la rémunération des heures supplémentaires. En 2009, la hausse du SMPT avait fortement fléchi (+ 1,2 % en moyenne annuelle et en euros courants après + 3,0 % en 2008). En 2010, il progresse plus sensiblement (+ 2,1 %) mais toujours moins vite qu'en 2008. Au 3e trimestre 2011, comme le SMB, le SMPT connaît une légère accélération : en glissement annuel, il augmente de 2,5 % en euros courants.

En 2010, la progression du SMPT en euros courants s'explique notamment par le fait que les employeurs ont réduit leur recours aux outils de flexibilité qu'ils avaient mobilisés en 2009 : chômage partiel, réduction des heures supplémentaires, baisse des primes.

Ainsi, après une forte baisse des heures supplémentaires au 1er trimestre 2009 (– 11 % en variation trimestrielle), le recours aux heures supplémentaires repart à la hausse à partir du 4e trimestre 2009 pour retrouver le niveau de fin 2008 au 2e trimestre 2011 (plus de 180 millions d'heures supplémentaires). De même, le chômage partiel, qui avait fortement augmenté en 2009 (pour atteindre 1,0 % de l'emploi total au 2e trimestre), a baissé en 2010 et début 2011 (0,2 % de l'emploi total). Ces deux effets jouent favorablement sur l'accélération du SMPT en euros courants en 2010 puis en 2011. Le nombre d'heures travaillées par tête joue toutefois en sens inverse : il diminue en 2010, sous l'effet d'une hausse de la part des emplois à temps partiel courant 2009. La part des emplois à temps partiel dans l'emploi total reste élevée en 2010 (+ 0,5 point en moyenne annuelle entre 2009 et 2010).

L'inflation influe également sur l'évolution du SMPT, notamment à travers les réévaluations du Smic. En 2010, le SMPT en euros courants augmente ainsi plus fortement qu'en 2009 suite à la reprise de l'inflation consécutive à la flambée des prix des matières premières. À court terme, l'indexation des salaires sur une hausse des prix, spécialement quand il s'agit d'un choc d'inflation importée, est généralement partielle et retardée. C'est pourquoi, en

### 12. Évolution en glissement annuel du SMPT du secteur marchand non agricole




Champ : France métropolitaine, ensemble du secteur marchand hors agriculture et administration, éducation, santé et action sociale.
Note : dans ce graphique on utilise comme déflateur du salaire moyen par tête (SMPT), l'indice des prix à la consommation (y compris le tabac) de l'ensemble des ménages de France métropolitaine.
*Sources : Insee, comptes nationaux, Dares.*

termes réels (avec prise en compte de l'inflation), le SMPT décélère en 2010 : en glissement annuel et en euros constants, la croissance passe de + 1,6 % au 3e trimestre de 2009 à + 0,4 % au 3e trimestre 2010, puis + 0,3 % au 3e trimestre 2011.

Le ralentissement des salaires s'observe également en Europe, certains pays ayant même connu des évolutions négatives (*encadré 2*).

## En termes réels, le salaire moyen par tête dans le secteur public stagne en 2010

En euros courants, le SMPT des administrations publiques ralentit nettement en 2010 (+ 1,5 % en moyenne annuelle après + 2,4 % en 2009). Les revalorisations du point d'indice de la fonction publique sont proches d'une année sur l'autre (respectivement + 0,6 % et + 0,7 % en moyenne annuelle). Mais l'indice minimum de la fonction publique n'est pas revalorisé en 2010, après + 0,7 % en 2009, et le dispositif de prime de Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) est reconduit de façon plus restrictive. La diminution du nombre de bénéficiaires de la GIPA freine l'augmentation du SMPT des administrations publiques.

Au final, ces augmentations ne compensent pas l'inflation de 2010 : en termes réels, le SMPT des administrations publiques stagne en 2010 (– 0,1 % après + 2,3 % en 2009). Sur l'année 2011, il s'oriente à la baisse. En particulier, le point d'indice de la fonction publique a été gelé. ■

*Encadré 2*

### Des salaires horaires réels en baisse dans certains pays de l'Union européenne

En 2010, l'indice du coût du travail-salaires seuls (ICT) de l'ensemble de l'Union européenne ralentit légèrement en euros courants, malgré l'augmentation concomitante de l'inflation. Il augmente de 1,7 % en 2010 en euros courants pour l'ensemble des secteurs marchands non agricoles (SMNA) après + 2,2 % en moyenne en 2009 (*figure*).

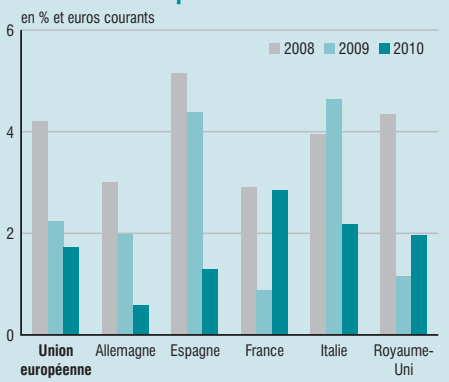
L'ICT est un indice de salaire horaire harmonisé au niveau européen. Il permet de comparer les évolutions de salaires entre pays membres. Il s'apparente au salaire moyen d'un équivalent-temps plein.

Le léger ralentissement observé au niveau de l'Union européenne masque des différences de situations. En Allemagne, les salaires décélèrent en 2010 (+ 0,6 % en 2010 contre + 2,0 % en 2009). De même, en Europe du Sud, même si l'augmentation des salaires est un peu plus forte qu'en Allemagne, le ralentissement est très marqué (+ 1,3% après + 4,4 % en 2009 en Espagne, et + 2,2 % après + 4,7 % en Italie). À l'inverse, en France et au Royaume-Uni, pays pour lesquels le ralentissement avait été le plus marqué en 2009, le salaire horaire accélère en 2010. Il augmente de 2,8 % (après + 0,9 %) en France en 2010, et de 2,0 % au Royaume-Uni (après + 1,2 % en 2009).

Une fois déflaté de la progression des prix, l'ICT diminue globalement pour l'Union européenne en termes réels (– 0,4 % en 2010). Toutefois, en France, l'accélération observée en euros courants en 2010 se maintient en termes réels (+ 1,1 %, après + 0,8 %). Les salaires progressent aussi en Italie, (+ 0,5 %). À l'inverse, au Royaume-Uni, en Espagne et en Allemagne, les salaires horaires baissent en euros constants (de respectivement 1,3 %, 0,7 % et 0,6 %).

En France, en 2010, l'ICT, qui mesure l'évolution du salaire horaire (et s'apparente au salaire moyen d'un équivalent-temps plein) progresse plus vite que le SMPT, qui mesure un salaire moyen par salarié. En effet, le volume horaire de travail baisse en 2010 du fait de l'augmentation de la part du temps partiel dans l'emploi, et ce malgré l'augmentation du volume d'heures supplémentaires.

#### Évolution annuelle moyenne du coût horaire du travail en Europe




*Source : Eurostat.*

## Définitions

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

- la richesse produite est mesurée par la valeur ajoutée (évaluée en volume) ;

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

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

- elles travaillent à temps partiel, souhaitent travailler davantage pendant la période de référence utilisée pour définir l'emploi, et sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent activement un emploi ou non ;

- elles travaillent à temps partiel (et sont dans une situation autre que celle décrite ci-dessus) ou à temps complet, mais ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel, ralentissement des affaires, réduction saisonnière d'activité ou mauvais temps.

**Taux d'emploi sous-jacent** : il 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. Ainsi par exemple, le taux d'emploi sous-jacent permet d'avoir un taux d'emploi des seniors qui ne tient pas compte du fait que les générations du *baby-boom* arrivent progressivement à l'âge de la retraite et gonflent le poids des classes d'âges élevés. Il est calculé par l'Insee à partir de l'enquête Emploi et le concept retenu est donc celui de l'emploi BIT.

**Acquis de croissance** : c'est le taux de croissance d'une variable entre l'année *N-1* et l'année *N* que l'on obtiendrait si la variable demeurait jusqu'à la fin de l'année *N* au niveau du dernier trimestre connu. Par exemple, dans cet ouvrage, le dernier trimestre connu de l'évolution du salaire de base (SMB) pour 2011 est le troisième trimestre : l'acquis de croissance du SMB pour l'année 2011 est donc égal au taux de croissance annuel que l'on obtiendrait si le SMB restait au quatrième trimestre au même niveau qu'au troisième trimestre.

# Dossier

# Politique salariale et performance des entreprises

*Nila Ceci-Renaud, Vincent Cottet* *

**Les politiques salariales des entreprises ne sont pas indépendantes de leurs performances. Les entreprises les plus productives sont en effet aussi celles qui versent les plus hauts salaires, indépendamment même de leurs caractéristiques propres (taille, secteur) et celles de leurs salariés. Elles ont également une plus grande stabilité de leur main-d'œuvre.**
**On peut en outre dresser une typologie en cinq grandes classes des différentes politiques de gestion du personnel mises en place par les entreprises. La classe la plus importante se distingue de la moyenne des entreprises par une stabilité de la main-d'œuvre légèrement plus forte et des rémunérations plutôt faibles. Cette typologie met également en évidence des entreprises qui offrent de hauts salaires mais avec une main-d'œuvre instable.**
**On examine enfin le lien entre dispersion des salaires et productivité des salariés. Différentes théories économiques prédisent un lien entre la dispersion des salaires et la productivité, sans toutefois s'accorder sur le signe de la relation ni sur le sens de la causalité. Cette étude confirme la difficulté à trancher sur la nature de ce lien. Son ampleur et surtout son signe s'avèrent très sensibles à la spécification retenue. En particulier, si on tient compte du lien existant entre le niveau et la dispersion des salaires au sein des entreprises, le lien apparaît négatif pour la catégorie des ouvriers et employés non qualifiés et non significatif pour les autres catégories de salariés.**

Les écarts de rémunération entre salariés du secteur privé découlent pour une bonne part des caractéristiques des salariés telles que le diplôme ou l'expérience. Mais les études empiriques montrent qu'elles sont également imputables à des caractéristiques propres aux entreprises qui les emploient, telles que leur secteur d'activité ou leur taille, ainsi que leurs performances économiques.

La littérature économique sur les liens entre politiques salariales et performances économiques fournit de nombreuses pistes pour expliquer la relation positive mise en évidence entre le niveau des salaires et la productivité des entreprises. Cette corrélation positive peut traduire une causalité allant dans l'un ou l'autre sens. Selon les théories du salaire d'efficience, bien rémunérer les salariés les incite à être performants, que ce soit pour conserver leur place ou bien par esprit d'entreprise : c'est donc la politique de rémunération qui a un effet causal sur les performances. Les théories supposant que salariés et employeurs se partagent une rente de marché due à une concurrence imparfaite mettent en avant des mécanismes de causalité inverse, où les salariés récupèrent une partie des bonnes performances de l'entreprise. Les deux mécanismes se conjuguent probablement pour expliquer la corrélation observée.

Concernant le signe de la corrélation entre la dispersion des salaires au sein de l'entreprise et les performances économiques, la littérature économique est cette fois plus ambiguë. Les théories du tournoi [Lazear et Rozen, 1981] formalisent des situations où les écarts salariaux stimulent une compétition entre salariés qui les rend plus productifs. À l'inverse, les théories du « *fair wage* » (qu'on peut traduire par « salaire juste » [Akerloff et Yellen, 1988 et 1990]) insistent sur la démotivation possible si le salaire s'écarte d'un « juste » salaire.

* Nila Ceci-Renaud, Vincent Cottet, Insee.

Les travaux empiriques ne sont pas non plus univoques sur le signe de la relation entre dispersion des salaires et productivité ni sur le sens de la causalité [Lallemand, Plasman et Rycx, 2005].

Cette étude porte sur les salaires et des indicateurs de performance calculés en 2007. Les salaires sont issus des déclarations annuelles de données sociales (DADS). 9 000 entreprises représentent 4,8 millions de salariés du champ. Pour chaque entreprise, les indicateurs de performance sont calculés à partir des déclarations fiscales du bénéfice réel normal (BRN) *(encadré 1)*.

*Encadré 1*

## Sources et calcul des indicateurs de performance

### Déclarations annuelles de données sociales (DADS)

Les DADS sont des déclarations que tous les employeurs du secteur privé doivent adresser à l'administration. Les employeurs doivent remplir une déclaration par établissement. Y figure la liste des salariés de l'année et pour chaque salarié déclaré doivent être renseignées les rémunérations et les périodes afférentes.

L'étude porte sur les données de l'année 2007 en limitant le champ de l'étude aux entreprises de plus de 50 salariés du secteur marchand hors agriculture, finance, entreprises d'intérim, anciennes grandes entreprises nationales ou entreprises ayant des régimes juridiques semi-publics ou d'entrepreneur individuel, ce qui correspond à 25 000 entreprises employant 8 millions de salariés. La notion d'entreprise utilisée ici est celle d'unité légale, et diffère de celle définie par le décret n° 2008-1354 du 18 décembre 2008 qui définit l'entreprise comme la plus petite combinaison d'unités légales qui constitue une unité organisationnelle de production de biens et de services jouissant d'une certaine autonomie de décision, notamment pour l'affectation de ses ressources courantes. Pour étudier les politiques salariales des entreprises envers différentes catégories de salariés, des catégories de personnel (CP) sont construites en se fondant sur les catégories socioprofessionnelles des DADS, en excluant les chefs d'entreprise. Les ouvriers et employés sont séparés en deux catégories, qualifiés et non qualifiés, suivant la proposition de Burnod et Chenu (2001). Ceci conduit à distinguer quatre grandes catégories de personnel équilibrées en termes d'effectifs : les ouvriers et employés non qualifiés ; les ouvriers et employés qualifiés ; les professions intermédiaires ; les cadres.

Pour plus de fiabilité, les indicateurs de politiques salariales sont estimés à partir des seuls postes à temps complet, car les heures rémunérées font parfois l'objet d'erreurs de déclaration dans les DADS. Les apprentis, stagiaires et contrats aidés sont également exclus, ainsi que les 1 % de personnes aux deux extrêmes de la distribution des salaires pour chaque catégorie de personnel.

Pour observer la politique salariale de chaque entreprise envers les quatre catégories de personnel, on retient les entreprises qui emploient au moins cinq salariés dans chaque catégorie. Cette restriction réduit le nombre d'entreprises étudiées qui passe ainsi de 24 800 à 9 000. L'échantillon d'étude contient toutefois encore les deux tiers des salariés du champ : leur nombre passe de 7,4 millions à 4,8 millions. Cette sélection a tendance à surreprésenter les entreprises de taille plus grandes que la moyenne.

### Source fiscale et indicateurs de performance

Les déclarations fiscales du bénéfice réel normal (BRN) collectées par la direction générale des Finances publiques pour le calcul de l'impôt sur les sociétés comportent des annexes où l'entreprise doit faire figurer le détail de ses comptes.

La productivité apparente du travail est calculée comme le rapport entre la valeur ajoutée de l'entreprise et ses effectifs annuels en équivalent-temps plein issus des DADS.

Le taux de marge est calculé comme le rapport de l'excédent d'exploitation à la valeur ajoutée.

Enfin, le concept de rentabilité d'exploitation est utilisé, qui rapporte l'excédent brut d'exploitation à la somme des immobilisations productives et du besoin en fonds de roulement d'exploitation (capital productif uniquement).

Outre ces indicateurs de performances, l'intensité capitalistique est calculée comme le rapport du capital productif aux effectifs en équivalent-temps plein.

Les indicateurs sont calculés nets et bruts selon la prise en compte ou non des amortissements et provisions.

## Pour mieux refléter les choix de politiques salariales des entreprises, il faut au préalable tenir compte des caractéristiques individuelles des salariés

Pour cerner la politique salariale de l'entreprise, il faut éliminer la composante purement individuelle des salaires observés. Par exemple, les salariés plus expérimentés, réputés plus efficaces, peuvent obtenir des rémunérations supérieures aux autres sur le marché du travail. Une entreprise employant des salariés expérimentés en grande proportion versera donc des salaires supérieurs à la moyenne sans que cela traduise nécessairement une politique salariale particulièrement généreuse. Ainsi les salaires sont corrigés des caractéristiques pertinentes disponibles dans les données à savoir : âge, sexe, localisation (Île-de-France ou non), embauche récente (présence du salarié l'année précédente, présence en début d'année civile) et nombre d'heures rémunérées *(encadré 2)*. Est également corrigé le type de contrat (CDI ou contrat court, contrat continu ou comportant des périodes d'interruption) car ces contrats correspondent à des types de postes différents, qui peuvent justifier des écarts de rémunération.

Le modèle permettant de corriger ces caractéristiques comporte un effet fixe estimé pour chaque catégorie de personnel (CP) au niveau entreprise *(encadré 2)*, qui se comprend comme une « prime » donnée par l'entreprise à l'ensemble des salariés de la CP. Dans la suite de cette étude, cet effet fixe est utilisé comme indicateur du niveau des salaires versés par l'entreprise à chaque CP. Le résidu de l'équation correspond à des écarts de salaires inexpliqués entre salariés de la même entreprise ayant une CP identique. Ces différences peuvent découler de politiques de rémunérations individualisées ou de caractéristiques objectives mal mesurées dans les données, telles que l'expérience professionnelle ou les compétences précises. La dispersion de ces résidus est utilisée dans la suite de l'étude comme indicateur de dispersion des salaires versés par l'entreprise au sein d'une CP donnée. Il peut être vu comme un indicateur d'hétérogénéité plus ou moins forte de la qualité des salariés ou alors comme un indicateur d'individualisation des politiques salariales.

## L'industrie et la construction offrent les meilleures conditions d'emploi

En proportion, les ouvriers et employés qualifiés sont plus nombreux dans l'industrie et la construction (entre 40 % et 50 % de la main-d'œuvre) que dans les secteurs tertiaires *(figure 1)*. Ces derniers se caractérisent par une plus forte proportion d'employés et d'ouvriers non qualifiés, essentiellement concentrés dans le commerce de détail et les services aux entreprises et aux particuliers.

Les effets fixes permettent d'étudier les écarts de niveau de salaire par secteur, une fois prises en compte les caractéristiques individuelles observables des salariés. Pour toutes les catégories de personnel, les salaires apparaissent en moyenne plus élevés dans l'industrie et la construction que dans les secteurs tertiaires. La construction assure les plus hauts salaires pour les cadres (supérieur à 5 % par rapport à la moyenne).

Les entreprises de la construction et de l'industrie ont une main-d'œuvre qui travaille plus souvent à temps complet (95 % et 92 % respectivement) alors que le taux moyen dans le tertiaire est de 82 %. Les salariés sont aussi plus souvent en CDI (environ 90 % contre 80 % pour le tertiaire). La stabilité effective des salariés s'en ressent fortement puisque, si 85 % des salariés de l'industrie en 2007 étaient présents dans l'entreprise l'année d'avant, ils ne sont que 72 % à être dans ce cas dans le tertiaire. De même, 77 % des salariés sont présents toute l'année 2007 dans l'industrie contre 68 % dans la construction et 60 % dans le tertiaire.

La proportion de cadres augmente avec la taille *(figure 2)* : cette catégorie représente 15 % des effectifs des entreprises de plus de 1 000 salariés, mais seulement 13 % pour les entreprises avec entre 50 et 100 salariés.

*Encadré 2*

## Méthode de calcul des indicateurs de niveau et dispersion des salaires

### Modèle

Pour chaque catégorie de personnel CP $c$, le salaire $s_{ij}$ d'un salarié $i$ d'une entreprise $j$ est modélisé à l'aide d'une régression linéaire à effet fixe. Les caractéristiques individuelles sont contenues dans le vecteur $X_i$. Le paramètre $\mu_j^c$ est un effet fixe au niveau entreprise et CP :

$$\ln(s_{ij}) = X_i.\beta^c + \mu_j^c + \varepsilon_{ij}$$

$\varepsilon_{ij}$ est un résidu, centré sur zéro et de variance $\lambda_j^{c^2}$ qui caractérise la dispersion des salaires au sein de l'entreprise $j$ pour la CP $c$.

### Méthode d'estimation

Pour chaque CP, on estime l'effet des caractéristiques individuelles par régression *within*, et on en déduit des salaires corrigés des caractéristiques individuelles $lsc_{ij}$.

$$lsc_{ij} = \ln(s_{ij}) - X_i.\hat{\beta}^c.$$

Ces salaires ainsi corrigés servent de base au calcul des indicateurs de politiques salariales :

$\hat{\mu}_j^c = \frac{1}{n_j^c}\sum_{i\in j} lsc_{ij}$, moyenne des salaires corrigés de l'entreprise $j$ pour la CP $c$, et

$\hat{\lambda}_j^{c\,2} = \frac{1}{n_j^c - 1}\sum_{i\in j}(lsc_{ij} - \hat{\mu}_j^c)^2$, variance empirique des salaires corrigés de l'entreprise pour la CP $c$ avec $n_j^c$ effectif de l'entreprise $j$ pour la CP $c$.

Il est utile d'avoir un indicateur de niveau moyen de salaire au niveau entreprise. Il est construit alors comme la moyenne, pondérée des effectifs, des effets fixes par CP. On introduit alors les écarts, pour chaque catégorie, de l'effet fixe à la moyenne pour voir s'il existe un effet spécifique à chaque catégorie.

Ces indicateurs sont estimés sur de petits échantillons (nombre de salariés à temps complet au sein d'une catégorie de personnel dans une entreprise donnée) et peuvent donc comporter des erreurs de mesure. Les résultats présentés dans cette étude sont néanmoins robustes à ces imprécisions [Ceci-Renaud et Cottet, *à paraître*]. Une limite de l'étude est la faible prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise et l'impossibilité de prendre en compte l'hétérogénéité individuelle inobservée.

### Comparaison avec les méthodes utilisées dans la littérature

Lallemand *et al*. (2007) estiment l'équation de correction des salaires entreprise par entreprise, ce qui revient à dire que l'effet des caractéristiques individuelles des salariés varie d'une entreprise à l'autre. Cette méthode implique une erreur d'estimation importante sur les paramètres du fait de la taille réduite des échantillons disponibles pour chaque entreprise. De plus, elle ne permet pas de calculer un indicateur synthétique du niveau des salaires puisque la générosité des politiques salariales dépend des caractéristiques des salariés.

Koubi et Roux (2006) effectuent une régression linéaire simple sans effets fixes pour les entreprises, ce qui revient à supposer que la générosité des politiques salariales est indépendante des caractéristiques moyennes des salariés au sein des entreprises [Davezies, 2011]. Comme montré dans la suite de cette étude, cette hypothèse n'est pas vérifiée (par exemple, il existe une corrélation positive entre la proportion de salariés de plus de 50 ans et la générosité des politiques salariales). Dans ce cas, un modèle sans effets fixes produit des estimations biaisées.

Par ailleurs, le niveau de salaire est fortement lié à la taille de l'entreprise : quelles que soient les catégories de personnel, plus l'entreprise est grande, plus le niveau de salaire est important. Si le taux de temps partiel est plus élevé dans les grandes entreprises que dans les plus petites, les indicateurs liés à la stabilité de la main-d'œuvre (part de CDI, *turnover*) varient peu avec la taille de l'entreprise.

### 1. Moyenne des indicateurs de condition d'emploi selon le secteur d'activité

en %

| | Industrie | Construction | Tertiaire |
|---|---|---|---|
| **Part dans l'emploi total** | | | |
| Cadres | 17 | 14 | 11 |
| Professions intermédiaires | 23 | 23 | 18 |
| Ouvriers et employés qualifiés | 41 | 51 | 28 |
| Ouvriers et employés non qualifiés | 19 | 12 | 43 |
| **Niveau de salaire (écart à la moyenne)** | | | |
| Cadres | 2,2 | 5,0 | – 3,7 |
| Professions intermédiaires | 4,5 | 3,1 | – 5,4 |
| Ouvriers et employés qualifiés | 3,7 | 2,9 | – 5,7 |
| Ouvriers et employés non qualifiés | 4,4 | 3,6 | – 2,1 |
| **Part selon le type d'emploi** | | | |
| En CDI | 89 | 92 | 82 |
| À temps complet | 92 | 95 | 79 |
| Présents en 2006 | 85 | 76 | 72 |
| Présents toute l'année | 77 | 68 | 60 |

Champ : entreprises privées de plus de 50 salariés avec au moins cinq salariés à temps complet dans chaque catégorie de personnel.
Lecture : dans l'industrie, il y a 17 % de cadres. Leurs salaires sont supérieurs en moyenne de 2,2 % à la moyenne des salaires des cadres tous secteurs confondus.
*Source : DADS et BRN en 2007.*

### 2. Moyenne des indicateurs de condition d'emploi selon la taille d'entreprise

en %

| | Taille d'entreprise | | | |
|---|---|---|---|---|
| | 50-100 salariés | 100-250 salariés | 250-1 000 salariés | 1 000 salariés ou + |
| **Part dans l'emploi total** | | | | |
| Cadres | 13 | 11 | 13 | 15 |
| Professions intermédiaires | 22 | 20 | 21 | 21 |
| Ouvriers et employés qualifiés | 38 | 42 | 41 | 29 |
| Ouvriers et employés non qualifiés | 28 | 28 | 25 | 34 |
| **Niveau de salaire (écart à la moyenne)** | | | | |
| Cadres | – 7 | – 4 | 0 | 2 |
| Professions intermédiaires | – 3 | – 3 | – 1 | 2 |
| Ouvriers et employés qualifiés | – 5 | – 5 | – 1 | 3 |
| Ouvriers et employés non qualifiés | – 2 | – 2 | 0 | 1 |
| **Part selon le type d'emploi** | | | | |
| En CDI | 86 | 86 | 87 | 86 |
| À temps complet | 92 | 91 | 90 | 82 |
| Présents en 2006 | 78 | 80 | 79 | 77 |
| Présents toute l'année | 68 | 69 | 69 | 67 |

Champ : entreprises privées de plus de 50 salariés avec au moins cinq salariés à temps complet dans chaque catégorie de personnel.
Lecture : dans les entreprises de 50 à 100 salariés, il y a 13 % de cadres. Leurs salaires sont inférieurs en moyenne de 7,7 % à la moyenne des salaires des cadres toutes tailles confondues.
*Source : DADS et BRN en 2007.*

## Dans les entreprises, la gestion du personnel est homogène entre catégories de salariés

Les conditions d'emploi sont différentes d'une catégorie de personnel à l'autre. Corrigée des caractéristiques individuelles, la dispersion des salaires est plus élevée pour les cadres et les professions intermédiaires que pour les employés et ouvriers. Les cadres sont également plus souvent employés en CDI : plus de la moitié des entreprises de notre échantillon emploient l'intégralité de leurs cadres en CDI tandis que la proportion médiane de CDI parmi les employés et ouvriers non qualifiés n'est que de 80 %. Cela s'accompagne d'une plus forte proportion de temps complets pour les cadres, ainsi que d'une plus forte dispersion des salaires dans cette même catégorie *(figure 3)*.

### 3. Médiane des indicateurs de gestion du personnel pour les différentes catégories de personnel

| Catégorie de personnel | Proportion de CDI (en %) | Proportion de temps complets (en %) | Dispersion des salaires |
|---|---|---|---|
| Cadres | 100 | 98 | 0,29 |
| Professions intermédiaires | 96 | 96 | 0,20 |
| Employés et ouvriers qualifiés | 92 | 94 | 0,15 |
| Employés et ouvriers non qualifiés | 80 | 92 | 0,13 |

Champ : entreprises privées de plus de 50 salariés avec au moins cinq salariés à temps complet dans chaque catégorie de personnel.
Lecture : la moitié des entreprises de notre échantillon ont une proportion de CDI supérieure à 96 % parmi leurs salariés des professions intermédiaires.
*Source : DADS et BRN en 2007.*

Si les conditions d'emploi sont différentes suivant les CP, on ne peut pas dire pour autant que les entreprises aient des stratégies différenciées entre les catégories : lorsqu'une entreprise s'éloigne du comportement moyen en matière de rémunération ou de types de contrats d'embauche, elle tend à le faire de la même façon, dans le même sens, pour toutes les catégories de salariés.

On constate ainsi que les indicateurs de niveaux de rémunération sont fortement corrélés entre les différentes catégories de personnel *(figure 4)*. Le niveau de rémunération des professions intermédiaires est corrélé à 55 % avec celui des cadres, à 68 % avec celui des employés et ouvriers qualifiés et à 53 % avec celui des employés et ouvriers non qualifiés. De façon générale, les niveaux de rémunération sont d'autant plus corrélés entre catégories de personnel que celles-ci sont proches en termes d'échelle sociale (corrélation à 55 % entre cadres et professions intermédiaires mais seulement à 33 % entre cadres et non-qualifiés).

### 4. Corrélation des niveaux de salaires entre catégories de personnel

en %

| Catégorie de personnel | Coefficient de corrélation | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Cadres | Professions intermédiaires | Employés, ouvriers qualifiés | Employés, ouvriers non qualifiés | Moyenne autres CSP |
| Cadres | 100 | 55 | 44 | 33 | 44 |
| Professions intermédiaires | 55 | 100 | 68 | 53 | 59 |
| Employés et ouvriers qualifiés | 44 | 68 | 100 | 71 | 61 |
| Employés et ouvriers non qualifiés | 33 | 53 | 71 | 100 | 52 |

Champ : entreprises privées de plus de 50 salariés avec au moins cinq salariés à temps complet dans chaque catégorie de personnel.
Lecture : le niveau de rémunération des cadres est corrélé à 55 % avec le niveau de rémunération des professions intermédiaires. Sa corrélation moyenne avec le niveau de rémunération des trois autres catégories est de 44 %. Toutes les corrélations présentées sont significatives au seuil de 1 %.
*Source : DADS et BRN en 2007.*

Les autres indicateurs de gestion du personnel sont également corrélés positivement entre les catégories de personnel, et ce d'autant plus que les catégories sont proches *(figure 5)*. L'homogénéité entre catégories de salariés est plus forte en termes de niveaux de salaires ou de proportion de CDI qu'en termes de proportion de temps complets.

### 5. Corrélation des indicateurs de gestion du personnel entre catégories de personnel

en %

| Catégorie de personnel | Corrélations moyennes avec les autres CSP | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Niveaux de salaires | Dispersion des salaires | Proportion de CDI | Proportion de temps complet |
| Cadres | 44 | 9 | 41 | 17 |
| Professions intermédiaires | 59 | 16 | 49 | 26 |
| Employés et ouvriers qualifiés | 61 | 17 | 47 | 33 |
| Employés et ouvriers non qualifiés | 52 | 14 | 32 | 28 |

Champ : entreprises privées de plus de 50 salariés avec au moins cinq salariés à temps complet dans chaque catégorie de personnel.
Lecture : la corrélation moyenne entre la dispersion des salaires des cadres et la dispersion des salaires des trois autres catégories est de 9 %.
*Source : DADS et BRN en 2007.*

Les entreprises qui versent des salaires supérieurs à la moyenne sont aussi celles où les salaires ont la plus grande dispersion et ce quelle que soit la CP *(figure 6)*. Ce phénomène découle en partie des contraintes institutionnelles : compte tenu du plancher salarial formé par le Smic, une forte dispersion des salaires pour les catégories peu qualifiées ne peut exister qu'en présence de salaires suffisamment supérieurs au Smic. On constate ainsi que la corrélation entre indicateur de niveau et indicateur de dispersion est plus forte pour les catégories de personnel les moins qualifiées, pour lesquelles le Smic joue un rôle particulièrement important.

### 6. Corrélation avec le niveau de salaire par catégorie socioprofessionnelle

en %

| Catégorie de personnel | Coefficients de corrélation | |
|---|---|---|
| | Dispersion des salaires | Proportion de CDI dans la CS |
| Cadres | 21,0 | – 3,3 |
| Professions intermédiaires | 17,6 | – 1,6 |
| Employés et ouvriers qualifiés | 27,1 | 0,4 |
| Employés et ouvriers non qualifiés | 33,2 | 7,5 |

Champ : entreprises privées de plus de 50 salariés avec au moins cinq salariés à temps complet dans chaque catégorie de personnel.
Lecture : parmi les cadres, le niveau des salaires est lié négativement à la stabilité des contrats avec une corrélation de – 3,3 %.
*Source : DADS et BRN en 2007.*

Pour les employés et ouvriers non qualifiés, le niveau des salaires est lié positivement à la stabilité des contrats, avec une corrélation de 7,5 % *(figure 6)*. Ce résultat ne doit pas être interprété comme traduisant le fait qu'un salarié en CDI obtienne en moyenne un salaire plus élevé qu'un salarié en contrat court. Le type de contrat figure en effet parmi les variables de correction de l'équation de salaires. Ce résultat signifie plutôt que les politiques de ressources humaines basées sur la stabilité des contrats et celle des niveaux de salaires sont souvent jointes, du moins pour les catégories peu qualifiées[1]. Ainsi, les entreprises qui ont plus de CDI parmi les moins qualifiés seraient donc aussi celles qui tendent à les rémunérer au-delà des salaires habituels à type de contrat donné.

Le constat est inverse pour les cadres : les entreprises qui les emploient souvent en CDI sont aussi celles qui leur versent des salaires moins élevés à type de contrat donné (corrélation de – 3,3 %). L'emploi en CDI est toutefois une norme forte pour les cadres : 61 % des entreprises n'ont que des cadres en CDI. C'est donc plutôt la présence de cadres en contrat précaire, situation assez atypique, qui est associée à des rémunérations plus fortes que la moyenne.

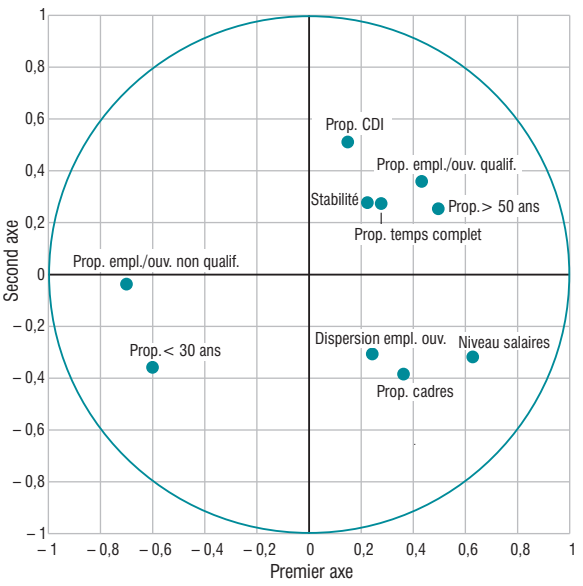
1. Ce résultat confirme celui trouvé par Abowd, Kramarz et Roux (2006).

## Des modèles de gestion du personnel reliés aux performances économiques

Afin d'obtenir des profils types de gestion de l'emploi et des salaires, sont étudiés simultanément l'ensemble des indicateurs de composition et de gestion du personnel par des méthodes d'analyse de données. Certains indicateurs sont calculés au niveau de l'ensemble des salariés d'une entreprise (proportion des quatre catégories de personnel, proportion de salariés de moins de 30 ans, proportion de salariés de plus de 50 ans, proportion de stagiaires et d'apprentis, proportion de contrats aidés) tandis que d'autres indicateurs distinguent les quatre catégories de personnel (niveau et dispersion des salaires, proportion de CDI, proportion de travailleurs à temps complet)[2]. Les performances économiques et les caractéristiques structurelles des entreprises telles que la taille, le secteur d'activité ou l'appartenance à un groupe ne sont pas utilisées pour construire la typologie, mais servent à illustrer les résultats.

Une analyse en composantes principales (ACP) permet de dégager les points communs entre les 24 indicateurs de composition et de gestion du personnel : elle fait ressortir deux dimensions, ou « axes factoriels », qui résument 28 % de l'information. La projection des indicateurs dans le premier plan factoriel formé par ces axes est la meilleure représentation en deux dimensions des corrélations entre indicateurs *(figure 7)*. Les variables sont d'autant mieux caractérisées par les axes qu'elles se projettent loin de l'origine et à proximité du cercle unité. La qualité de représentation (distance à l'origine) est la plus forte pour les indicateurs de niveaux des salaires, d'âge du personnel, de proportion des différentes CP et de taux d'emploi en CDI. Elle est faible en revanche pour les indicateurs de dispersion des salaires, pour partie en raison d'un manque de précision dans leur estimation. La dispersion des salaires des professions intermédiaires et des cadres est très proche de l'origine, tandis que celle des ouvriers et employés, qu'ils soient qualifiés ou non, est supérieure à un tiers.

### 7. Représentation des indicateurs de gestion de la main-d'œuvre dans le premier plan factoriel




Champ : entreprises privées de plus de 50 salariés avec au moins cinq salariés à temps complet dans chaque catégorie de personnel.
Lecture : la proportion de salariés de plus de 50 ans est corrélée à 50 % avec le premier axe factoriel et à 25 % avec le second.
Note : par souci de lisibilité, seuls les indicateurs ayant une qualité de représentation supérieure à un tiers sont représentés. Lorsque les indicateurs correspondant aux quatre catégories de personnel sont proches, ils sont représentés par un indicateur moyen.
*Source : DADS et BRN en 2007.*

2. Les méthodes d'analyse de donnée utilisées dans cette partie sont très sensibles aux valeurs extrêmes. Pour éviter que l'ensemble de l'analyse ne repose sur quelques entreprises très particulières ou ayant commis des erreurs de déclaration, les variables de proportion sont plafonnées par la méthode de Winsor : les 5 % supérieurs de la distribution sont ramenés à la valeur du quantile à 95 % et les 5 % inférieurs de la distribution à celle du quantile à 5 %.

Le premier axe factoriel résume 16 % de l'information contenue dans les indicateurs de composition et de gestion de la main-d'œuvre. Il est principalement caractérisé par des salaires élevés, et un personnel plus âgé et plus qualifié que la moyenne (faible proportion d'employés et ouvriers non qualifiés). Le lien positif observé entre ces trois caractéristiques n'a rien de mécanique puisque les indicateurs de politiques salariales sont corrigés de l'âge et de la catégorie de personnel. On peut en conclure que les entreprises qui emploient du personnel âgé et qualifié ont des politiques de rémunération plus généreuses que la moyenne envers toutes les catégories de salariés, et pour tous les âges. L'axe est également corrélé positivement avec la proportion de salariés employés à temps complet et dans une moindre mesure avec la proportion de CDI et la dispersion des salaires. C'est interprété comme une dimension de « conditions d'emploi favorables aux salariés ».

Le deuxième axe factoriel résume 12 % de la variance des indicateurs de gestion de la main-d'œuvre en opposant les entreprises qui favorisent la stabilité des contrats à celles qui favorisent les salaires. Les entreprises qui privilégient la stabilité des contrats emploient souvent les salariés à temps complet, comportent beaucoup d'employés et ouvriers qualifiés et ont un personnel âgé. Les entreprises qui favorisent les salaires emploient beaucoup de cadres et ont un personnel jeune avec une forte dispersion des salaires parmi les employés et ouvriers.

La gestion des ressources humaines est liée de façon significative aux performances économiques des entreprises. Les entreprises offrant des conditions d'emploi favorables aux salariés sont plus productives, même en tenant compte de la surreprésentation des catégories les plus qualifiées, et plus capitalistiques que la moyenne : la corrélation entre le premier axe factoriel et la productivité par tête est de + 25 % après correction de la structure de la main-d'œuvre *(figure 8)* et + 22 % à + 29 % avec l'intensité capitalistique. Mais ces entreprises sont pourtant moins rentables que la moyenne (corrélations de – 6 % à – 7 % selon l'indicateur de rentabilité retenu). Les entreprises qui privilégient la stabilité des contrats relativement aux niveaux de rémunération ont des performances inférieures à la moyenne à la fois en termes de productivité (corrélation de – 15 % avec le deuxième axe factoriel) et en termes de rentabilité (corrélation de – 3 % à – 4 %). Leur intensité capitalistique est inférieure à la moyenne (corrélation de – 13 % à – 14 %). Ces résultats ne découlent pas uniquement de spécificités sectorielles : ils sont pour l'essentiel robustes à la correction des effets liés au secteur et à la taille des entreprises.

### 8. Corrélation entre les axes factoriels et les indicateurs comptables

en %

| Indicateur comptable | Coefficients de corrélation | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Axe « qualité d'emploi » | | | | Axe « stabilité *versus* rémunération » | | | |
| | Bruts | | Corrigés[1] | | Bruts | | Corrigés[1] | |
| Logarithme productivité par tête | 43 | *** | 41 | *** | – 22 | *** | – 25 | *** |
| Log. productivité contrôlé de la structure CS | 25 | *** | 28 | *** | – 15 | *** | – 16 | *** |
| Rentabilité d'exploitation brute | – 7 | *** | – 3 | *** | – 4 | *** | – 2 | * |
| Rentabilité d'exploitation nette | – 6 | *** | – 2 | * | – 3 | ** | 0 | n.s. |
| Taux de marge brut | 0 | n.s. | 0 | n.s. | 0 | n.s. | 1 | n.s. |
| Taux de marge net | – 1 | n.s. | – 2 | ** | 1 | n.s. | 2 | ** |
| Intensité capitalistique brute | 29 | *** | 30 | *** | – 13 | *** | – 15 | *** |
| Intensité capitalistique nette | 22 | *** | 23 | *** | – 14 | *** | – 15 | *** |

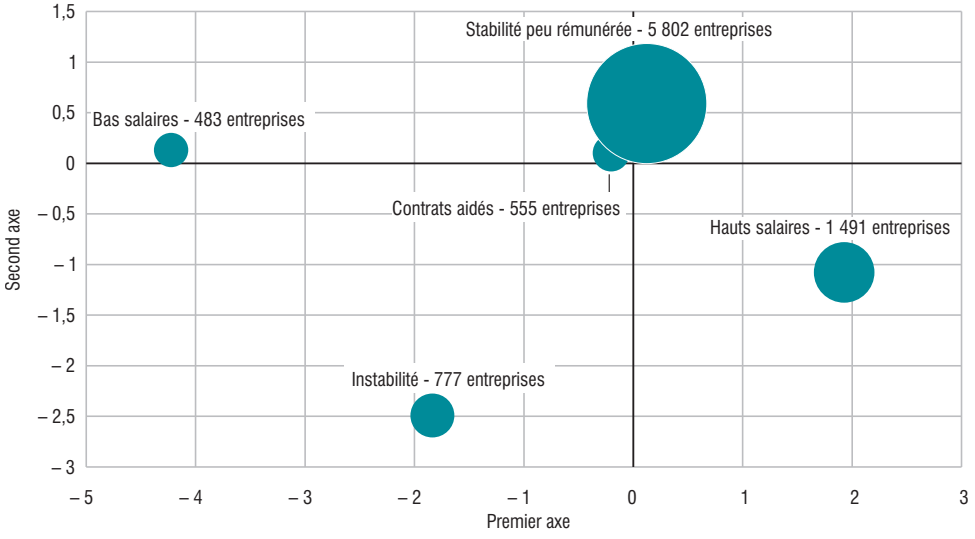
1. Résultats obtenus sur variables corrigées des effets secteur et de la taille. La correction consiste à retrancher pour chaque entreprise la moyenne correspondant à son secteur (en NES 36) et à sa tranche de taille (en quatre tranches).
Champ : entreprises privées de plus de 50 salariés avec au moins cinq salariés à temps complet dans chaque catégorie de personnel.
Note : *coefficients significatifs au seuil de 10 %, **au seuil de 5 %, *** au seuil de 1 %, n.s. non significatifs.
*Source : DADS et BRN en 2007.*

## Une typologie des modes de gestion du personnel en cinq classes

Une classification ascendante hiérarchique permet de constituer des classes d'entreprises en regroupant celles qui sont les plus homogènes du point de vue des indicateurs de composition et de gestion du personnel. On retient une typologie en cinq classes, qui permet d'expliquer 16 % des écarts entre entreprises sur l'ensemble des indicateurs de gestion du personnel.

Les cinq classes sont représentées sur les deux premiers axes factoriels de l'ACP *(figure 9)*. En effet, ces axes représentent l'ensemble des variables mieux que certaines variables en particulier. On peut alors caractériser plus facilement les politiques salariales et de ressources humaines propres à chaque classe.

### 9. Représentation de la typologie des modèles de gestion du personnel dans le premier plan factoriel




Champ : entreprises privées de plus de 50 salariés avec au moins cinq salariés à temps complet dans chaque catégorie de personnel.
Lecture : la classe d'entreprises « Stabilité peu rémunérée » contient 5 802 entreprises. Celles-ci se situent en moyenne aux coordonnées + 0,12 sur le premier axe et + 0,59 sur le deuxième axe, tandis que la moyenne de l'ensemble des entreprises se situe aux coordonnées (0,0). La taille des cercles est proportionnelle au nombre d'entreprises dans chaque classe.
*Source : DADS et BRN en 2007.*

La classe la plus importante regroupe 64 % des entreprises, et se situe donc à proximité de la moyenne des entreprises (« stabilité peu rémunérée »). Elle s'en distingue néanmoins par une stabilité de la main-d'œuvre légèrement plus forte et des rémunérations plutôt faibles. La proportion de salariés de moins de 30 ans est inférieure à la moyenne et les employés et ouvriers qualifiés sont plus nombreux. Les entreprises de moins de 250 salariés sont surreprésentées mais présentent peu de spécificités sectorielles. Elles sont légèrement moins productives que la moyenne et sont surtout les moins rentables en dépit d'une intensité capitalistique modérée.

La deuxième classe la plus importante regroupe 16 % des entreprises, et se caractérise par des salaires très supérieurs à la moyenne (« hauts salaires »). Leur main-d'œuvre comporte beaucoup de cadres et peu d'employés et ouvriers non qualifiés. Lorsqu'ils sont néanmoins employés dans ces structures, ces derniers travaillent souvent à temps complet. Les entreprises de plus de 250 salariés sont surreprésentées par rapport aux plus petites. Elles présentent peu

de spécificités sectorielles en dehors du fait que la construction et la pharmacie y sont surreprésentées et le commerce de détail pratiquement absent. Ces entreprises ont la plus forte intensité capitalistique et la plus forte productivité, mais une rentabilité proche de la moyenne.

La troisième classe regroupe 9 % des entreprises et se caractérise par une forte instabilité des contrats de travail et de forts taux de temps partiels (« instabilité ») : la proportion de CDI et de travailleurs à temps complet y est inférieure à la moyenne. Dans les deux cas, ce sont les catégories les moins qualifiées qui sont les plus fortement pénalisées. Cette instabilité s'accompagne de salaires inférieurs à la moyenne. Ces entreprises emploient beaucoup d'employés et ouvriers non qualifiés, au détriment des employés et ouvriers qualifiés et la main-d'œuvre y est plus jeune que la moyenne. Les entreprises de moins de 100 salariés sont plus présentes que les entreprises de 100 à 1 000 salariés et ont une spécificité sectorielle assez forte : les secteurs du commerce de détail, de l'hôtellerie-restauration y sont surreprésentés tandis que la construction est sous-représentée. La productivité est inférieure à la moyenne mais la rentabilité supérieure. Cette performance correspond à une stratégie de main-d'œuvre flexible et peu qualifiée, qui permet des économies sur la masse salariale.

La quatrième classe regroupe 6 % des entreprises et se caractérise par un fort recours aux contrats aidés (« contrats aidés »). Ces entreprises ont les plus forts taux de temps complet parmi les trois catégories supérieures, mais sont assez proches de la moyenne en ce qui concerne les autres indicateurs de gestion du personnel. Cette classe regroupe des entreprises de grande taille et les secteurs de la construction, des transports, des activités immobilières et de l'hôtellerie-restauration y sont surreprésentés. Leurs performances économiques ne sont pas significativement différentes de la moyenne.

Une dernière classe regroupe 5 % des entreprises et se caractérise par des salaires très inférieurs à la moyenne (« bas salaires »). La dispersion des salaires est également plus faible. Parmi les cinq classes, ces entreprises ont en moyenne la plus forte proportion d'employés et ouvriers non qualifiés et de salariés de moins de 30 ans. C'est au sein de cette classe que les proportions de travailleurs à temps complet sont les plus faibles parmi les cadres et parmi les employés et ouvriers qualifiés et non qualifiés. Les proportions de CDI sont fortes pour les cadres et les professions intermédiaires mais faibles pour les employés et ouvriers non qualifiés. Ces entreprises sont de grande taille et ont la plus forte spécificité sectorielle : 73 % d'entre elles appartiennent au commerce de détail. L'hôtellerie-restauration est également surreprésentée. Elles sont de loin les moins productives, les plus rentables et affichent des taux de marge supérieurs à la moyenne. Ces entreprises jouent encore plus fortement que celles de la classe « instabilité » sur la composition du personnel pour réduire le coût de la main-d'œuvre et versent en outre des salaires plus faibles à composition donnée. Elles bénéficient de plus d'une intensité capitalistique inférieure à la moyenne.

## Le lien estimé entre dispersion des salaires et productivité dépend de la spécification retenue

La méthode utilisée très généralement par les articles traitant de l'impact de la dispersion des salaires sur la performance des entreprises [Koubi et Roux 2006, Lallemand *et al*. 2007 et Iranzo *et al*. 2008] consiste à corriger le salaire des caractéristiques individuelles observées, puis à calculer un indicateur de dispersion global à partir des résidus de cette équation. Une régression est ensuite réalisée de la productivité par tête sur cet indicateur, ainsi que sur des variables de contrôle (taille, secteur). Ils obtiennent le plus souvent un lien positif entre dispersion des salaires et productivité, ce qu'ils interprètent en faveur de la théorie du tournoi [Lallemand *et al*. 2005].

Ces études évaluent en général un effet moyen et ne cherchent pas à différencier la dispersion des salaires selon les catégories des salariés. Or les différentes théories proposées (coopération, tournoi) n'ont pas *a priori* la même pertinence suivant les catégories de salariés. Il semble donc plus pertinent de regrouper en populations homogènes pour ensuite tester l'impact de la dispersion des salaires sur la productivité.

Un autre phénomène à prendre en compte est la corrélation positive entre niveau de salaire et dispersion qui a été explicitée précédemment. Or le niveau reflète, au moins en partie, la productivité du salarié. Dès lors, une régression de la productivité sur la dispersion empirique qui ignorerait le niveau de salaire peut capter une partie de cette corrélation. Pour traiter ce problème, on choisit donc d'estimer le lien entre productivité et dispersion des salaires en introduisant également dans la régression le niveau de salaire. De nouveau, il est important de souligner qu'il est difficile d'attribuer une relation causale à ces estimations : le lien entre productivité et niveau de salaire peut aller dans les deux sens.

Comme attendu, le coefficient du niveau moyen des salaires est fortement significatif, ce qui traduit que le salaire reflète en partie la productivité. Les niveaux moyens de rémunération entre catégorie sont corrélés entre eux, et ce résultat se retrouve ici : les écarts à la moyenne des salaires sont peu significatifs *(figure 10)*.

### 10. Coefficients de la régression du logarithme de la productivité par tête

| | Coefficient | |
|---|---|---|
| **Niveau moyen des salaires** | **1,31** | *** |
| **Écart par catégorie au niveau moyen** | | |
| Cadres | 0,03 | n.s. |
| Professions intermédiaires | 0,11 | ** |
| Ouvriers et employés qualifiés | – 0,12 | n.s. |
| Ouvriers et employés non qualifiés | – 0,18 | ** |
| **Dispersion des salaires** | | |
| Cadres | 0,01 | n.s. |
| Professions intermédiaires | – 0,16 | n.s. |
| Ouvriers et employés qualifiés | – 1,04 | *** |
| Ouvriers et employés non qualifiés | 0,25 | n.s. |
| **Part dans l'emploi** | | |
| Cadres | 1,06 | *** |
| Professions intermédiaires | 0,50 | *** |
| Ouvriers et employés qualifiés | 0,11 | *** |
| *Ouvriers et employés non qualifiés* | *Réf.* | |

Champ : entreprises privées de plus de 50 salariés avec au moins cinq salariés à temps complet dans chaque catégorie de personnel.
Note : *coefficients significatifs au seuil de 10 %, **au seuil de 5 %, *** au seuil de 1 %, n.s. non significatifs.
Les variables de contrôle classiques n'apparaissent pas mais elles ont été intégrées dans le modèle : secteur (NES 36), taille (en trois classes), logarithme du capital par tête et composition de la main-d'œuvre (âge, présence l'année précédente, etc.)
*Source : DADS et BRN en 2007.*

Le coefficient de l'écart à la moyenne des salaires est significativement négatif pour les ouvriers et employés non qualifiés. Ce résultat pourrait s'expliquer par le fait que leurs salaires sont moins indexés sur la productivité, car leur salaire est souvent plus lié au salaire minimum.

Les variables de dispersion des salaires sont également peu significatives. Le lien est non significatif pour les cadres, les professions intermédiaires et pour les ouvriers et employés non qualifiés. Pour ces catégories, il n'y aurait pas de lien clair entre dispersion et productivité. Le lien est en revanche significativement négatif pour les ouvriers et employés qualifiés. Pour cette catégorie, une forte dispersion est accompagnée d'une productivité plus faible.

Ainsi, les différentes théories économiques mettant en balance un lien positif ou négatif entre la dispersion des salaires et les performances ne reçoivent pas de validation empirique forte, sauf pour les employés et ouvriers qualifiés, pour lesquels la théorie du « *fair wage* » s'appliquerait et la coopération entraînerait une hausse de la productivité. Pour les autres catégories en revanche, il ne semble pas y avoir de lien.

Pour comparer les résultats à ceux des précédentes études, une variante du modèle de productivité sans intégrer les niveaux de rémunération est proposée *(figure 11)*. Un lien positif entre la productivité et la dispersion des salaires pour les employés et ouvriers non qualifiés apparaît. Ces résultats montrent donc que les conclusions que l'on peut tirer sont très sensibles à la spécification retenue, ce qui invite à la prudence. Ces problèmes pourraient être amplifiés par les imprécisions de mesure : nos indicateurs de gestion du personnel sont parfois estimés sur cinq salariés seulement par entreprise dans chaque catégorie, et les estimations sont donc moins précises sur de si petits échantillons. ■

### 11. Coefficients de la régression du logarithme de la productivité par tête sans les niveaux de rémunération

| | Coefficient | |
|---|---|---|
| **Dispersion des salaires** | | |
| Cadres | 0,07 | n.s |
| Professions intermédiaires | 0,02 | n.s |
| Ouvriers et employés qualifiés | 0,59 | * |
| Ouvriers et employés non qualifiés | 1,41 | *** |
| **Part dans l'emploi** | | |
| Cadres | 1,21 | *** |
| Professions intermédiaires | 0,50 | *** |
| Ouvriers et employés qualifiés | 0,09 | *** |
| *Ouvriers et employés non qualifiés* | *Réf.* | |

Champ : entreprises privées de plus de 50 salariés avec au moins cinq salariés à temps complet dans chaque catégorie de personnel.
Note : *coefficients significatifs au seuil de 10 %, **au seuil de 5 %, *** au seuil de 1 %, n.s. non significatifs.
Les variables de contrôle classiques n'apparaissent pas mais elles ont été intégrées dans le modèle : secteur (NES 36), taille (en trois classes), logarithme du capital par tête et composition de la main-d'œuvre (âge, présence l'année précédente, …).
*Source : DADS et BRN en 2007.*

## Pour en savoir plus


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

Akerlof G. A., Yellen J. L., « Fairness and Unemployment », *American Economic Review* Vol. 78, No. 2, mai 1988.

Akerlof G. A., Yellen J. L., « The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment », *Quarterly Journal of Economics* Vol. 105, No. 2, mai 1990.

Ceci-Renaud N., Cottet V., « Politiques salariales et performances économiques des entreprises », *Document de travail de la Dese* n° G2012-02, Insee, 2012.

Davezies L., « Modèles à effets fixes, à effets aléatoires, modèles mixtes ou multi-niveaux : propriétés et mises en œuvre des modélisations de l'hétérogénéité dans le cas de données groupées », *Document de travail de la Dese*, G2011-03, Insee, 2011.

Iranzo S., Schivardi F., Tosetti E., « Skill Dispersion and Firm Productivity: An Analysis with Employer-Employee Matched Data », *Journal of Labor Economics* Vol. 26, No. 2, April 2008.

Jirjahn U., Kraft K., « Intra-Firm Wage Dispersion and Firm Performance - Is There a Uniform Relationship? », *Kyklos* Vol. 60, No. 2, mai 2007.

Koubi A., Roux S., « Une réinterprétation de la relation entre productivité et inégalités salariales dans les entreprises », *Document de travail de la Dese* n° 2006-13, Insee, décembre 2006.

Lallemand T., Plasman R., Rycx F., « La dispersion salariale stimule-t-elle la performance d'une firme ? », Reflets et perspectives de la vie économique, De Boeck Université, vol. 0(2), 2005.

Lallemand T., Plasman R., Rycx F., « Wage Structure and Firm Productivity in Belgium », *NBER Working Paper* n° 12978, mars 2007.

Lazear E. P., Rosen S., « Rank-Order Tournaments as Optimum Labor Contracts », *Journal of Political Economy* Vol. 89, No. 5, octobre 1981.

# Dossier

# Les transformations des parcours d'emploi et de travail au fil des générations

*Corinne Rouxel, Bastien Virely**

**Lorsqu'on les interroge sur leur passé professionnel, les générations les plus récentes retracent des parcours moins stables que les plus anciennes. En 2006, l'expérience du chômage concernait près d'un individu sur deux pour les générations nées après 1960, alors qu'elle était beaucoup moins fréquente pour les générations antérieures dont les carrières professionnelles étaient pourtant plus longues.**

**Les nouvelles générations sont plus diplômées et exercent moins souvent des métiers industriels. Pour autant, le ressenti de pénibilités physiques dans le travail reste stable au sein des générations nées après 1940. Les générations les plus récentes signalent davantage que leurs aînées des difficultés liées à l'organisation du travail : leurs compétences leur semblent moins pleinement utilisées, leur travail moins reconnu et davantage exercé sous pression. Ces évolutions peuvent renvoyer aux mutations importantes de l'organisation du travail, mais aussi à une évolution du regard des salariés sur leur travail.**

**Les salariés ayant un parcours marqué par l'instabilité et le chômage estiment davantage que les autres travailler « sous pression » ou que leur travail est insuffisamment reconnu. Pour les hommes, précarité de l'emploi et pénibilité physique tendent à être associées.**

Au cours des dernières décennies, le système productif s'est transformé. Le secteur des services s'est développé, le niveau de qualification des salariés a progressé, les modes de gestion de la main-d'œuvre et d'organisation du travail ont évolué. Comment ces transformations ont-elles influencé le profil des carrières professionnelles au fil des générations et quel est leur impact sur les pénibilités perçues ?

L'enquête Santé et itinéraire professionnel (SIP) *(encadré 1)* apporte des éclairages inédits sur ces questions. Elle interroge les personnes sur l'ensemble de leur parcours professionnel tant du point de vue des statuts d'emploi que des conditions de travail, permettant ainsi l'analyse conjointe de ces deux aspects.

## Instabilité de l'emploi croissante dans les parcours

La mobilité professionnelle progresse au fil des générations. Les individus nés avant 1940 ont connu en moyenne 2,7 emplois à l'âge de 40 ans contre 4,1 au même âge pour ceux nés dans les années 1960 *(figure 1)*. Par ailleurs, d'une génération à l'autre, avec les transformations du marché du travail et notamment le développement du chômage, les parcours professionnels alternant chômage et emploi prennent le pas sur les parcours composés de périodes d'emploi successives.

* Corinne Rouxel, Dares, Bastien Virely, Ensae.

*Encadré 1*

**L'enquête Santé et itinéraire professionnel 2006 (SIP)**

L'enquête Santé et itinéraire professionnel 2006 a été conçue conjointement par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail, et la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) du ministère de la Santé, avec le concours scientifique du Centre d'études de l'emploi (CEE). Sa mise en œuvre a été assurée par l'Insee. Elle explore les liens entre les problèmes de santé et les parcours professionnels et conditions de travail.

Réalisée en fin d'année 2006 et au début de l'année 2007, elle s'est adressée aux ménages de France métropolitaine. Près de 14 000 personnes âgées de 20 à 74 ans ont décrit leur itinéraire professionnel et leur histoire de santé, quelle que soit la situation des personnes vis-à-vis du marché du travail au moment de l'enquête (actives occupées, au chômage ou inactives, retraitées ou non).

Dans le questionnaire, est considéré comme « emploi long » tout épisode d'emploi atteignant ou dépassant cinq années chez le même employeur. Les périodes d'« emplois courts » désignent des périodes où les personnes occupent des emplois durant chacun moins de cinq ans, composées éventuellement aussi de périodes courtes (moins d'un an) de chômage et d'inactivité. Les périodes de chômage et d'inactivité sont dites « longues » si elles dépassent une année. Une telle caractérisation ne peut se faire que sur un mode rétrospectif.

Le nombre d'emploi est déduit des périodes d'emploi décrites et correspond à des emplois effectués chez des employeurs différents.

Quatre types de **pénibilités physiques** sont retenues : travail de nuit, travail répétitif, travail physiquement exigeant et expositions à des produits nocifs ou toxiques.

Les **dimensions organisationnelles et psychosociales** du travail recouvrent dans le questionnement rétrospectif de SIP les six aspects suivants : emploi des compétences, manque de reconnaissance, pression au travail, conciliation vie privée - vie professionnelle, tensions avec le public, relations avec les collègues.

## 1. Nombre d'emplois occupés selon la génération

| | Nombre moyen d'emplois occupés avant 40 ans | | | |
|---|---|---|---|---|
| Personnes nées … | Avant 1940 | 1940-1950 | 1950-1960 | 1960-1966 |
| **Ensemble** | **2,7** | **3,2** | **3,7** | **4,1** |
| **Genre** | | | | |
| Hommes | 2,9 | 3,5 | 3,9 | 4,4 |
| Femmes | 2,5 | 2,9 | 3,5 | 3,9 |
| **Niveau de diplôme** | | | | |
| BEPC maximum | 2,9 | 2,9 | 4,4 | 4,0 |
| CAP BEP | 2,6 | 3,6 | 3,5 | 4,7 |
| Bac technique | 2,2 | 3,1 | 3,0 | 4,0 |
| Bac général | 1,7 | 3,1 | 4,6 | 4,6 |
| Bac+2 | 2,0 | 3,1 | 2,7 | 3,7 |
| Bac+3 ou plus | 1,7 | 2,8 | 3,1 | 3,0 |

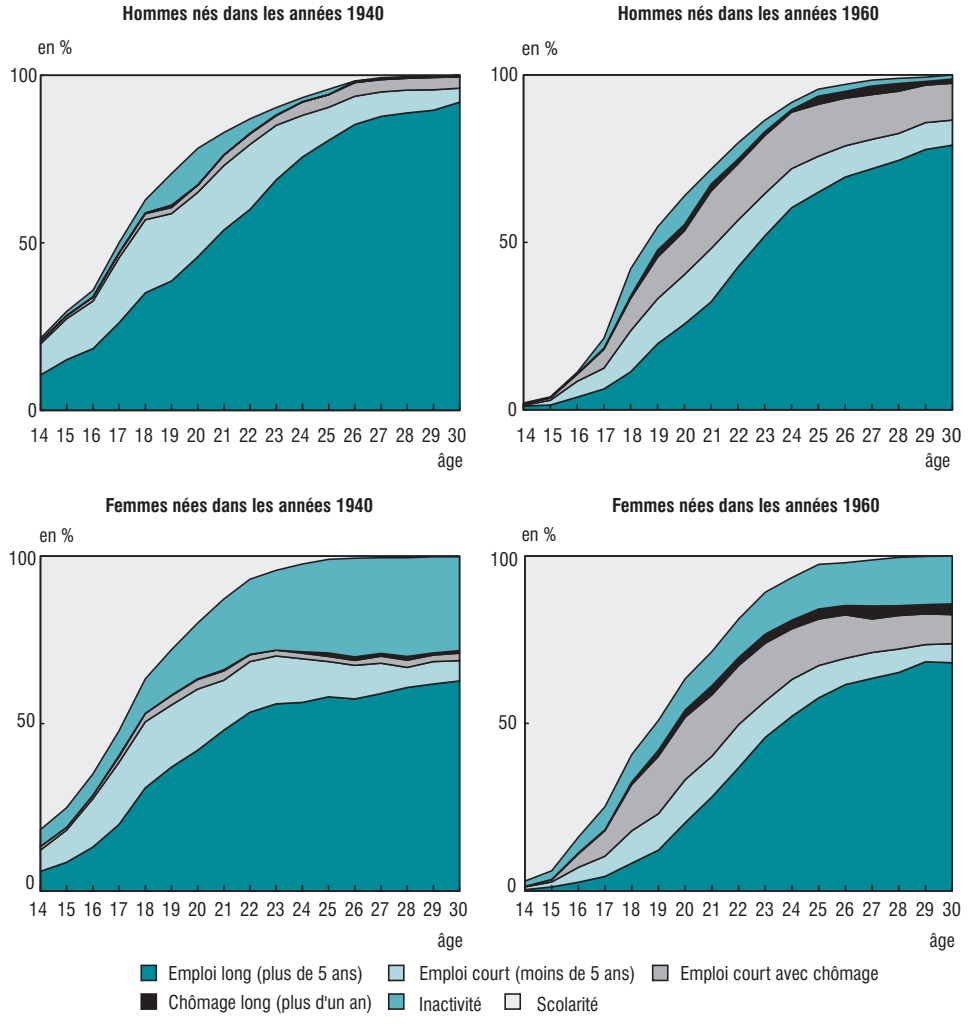
Champ : France métropolitaine, personnes ayant occupé au moins un emploi avant l'âge considéré.
Lecture : à 40 ans, les personnes de la génération née avant 1940 avaient occupé 2,7 emplois en moyenne.
*Source : Dares, Drees, enquête Santé et itinéraire professionnel (SIP) 2006.*

Les périodes de travail de courte durée entrecoupées de courts épisodes de chômage se sont fortement développées dans les premières années du parcours des jeunes générations, retardant l'accès aux emplois durables. Ainsi, alors que plus de 92 % des hommes nés dans les années 1940 occupaient à 30 ans un emploi stable dans lequel ils exerçaient depuis plus de cinq ans, ce n'est le cas que de 79 % des hommes nés dans les années 1960. L'allongement de la durée des études a contribué à cette évolution, mais pas seulement. Indépendamment de ce phénomène, 8 % des hommes nés dans les années 1960 occupaient à cet âge des emplois de

courte durée et 11 % connaissaient une alternance de périodes d'emplois et de chômage de courte durée *(figure 2)*, situations qu'ignorait quasiment la génération précédente.

Entre ces deux mêmes générations, l'inactivité s'est fortement réduite dans le parcours des femmes : alors que 28 % des femmes nées dans les années 1940 étaient inactives à 30 ans, elles ne sont plus que 14 % pour la génération la plus récente. En revanche, les débuts de parcours des femmes sont de plus en plus marqués par des périodes d'emploi interrompues par des épisodes de chômage, courts ou longs : 12 % des femmes nées dans les années 1960 connaissaient à 30 ans un épisode long de chômage (plus d'un an) ou une alternance de périodes d'emplois et de chômage de courte durée contre 3 % pour la génération plus ancienne. La proportion de femmes occupant un emploi stable à 30 ans a en revanche peu évolué entre ces deux générations (deux tiers environ).

## 2. Insertion professionnelle de 14 à 30 ans selon le sexe et la génération

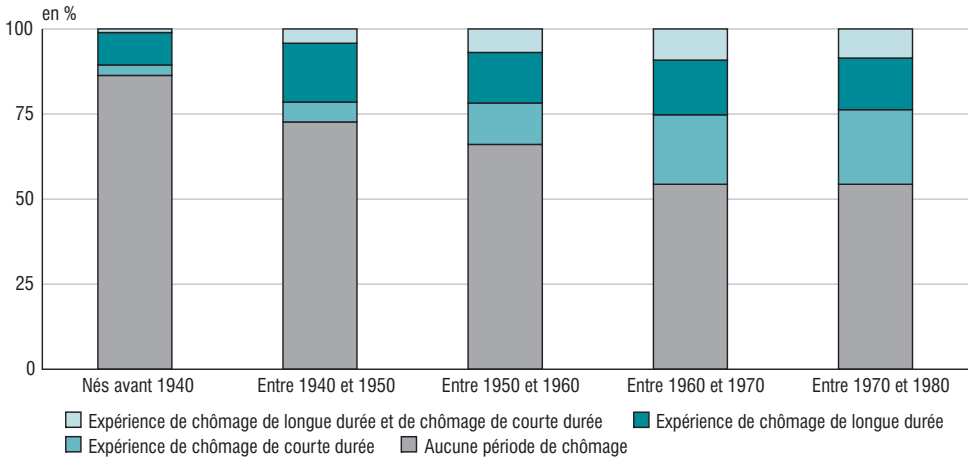



Champ : France métropolitaine, personnes dont le parcours professionnel est renseigné.
Lecture : parmi les hommes nés dans les années 1960, 11 % déclarent avoir connu à 30 ans une situation d'alternance entre chômage et emploi de courte durée.
*Source : Dares, Drees, enquête SIP, 2006.*

## Le chômage, une expérience de parcours devenue commune à de nombreux actifs

L'expérience du chômage de courte ou de longue durée, relativement peu fréquente pour les individus nés avant 1940, concerne près d'un individu sur deux parmi ceux nés dans les années 1960 *(figure 3)*. En 2006, 11 % des individus nés avant 1940 déclarent avoir connu un épisode de chômage long au cours de leur carrière, associé ou non à une période de chômage court. Bien que plus jeunes au moment de l'enquête, les générations nées dans les années 1960 sont déjà 25 % à avoir traversé une telle période de chômage.

### 3. Expérience de chômage déclarée en 2006 au cours du parcours professionnel selon la génération




Champ : France métropolitaine, personnes dont le parcours professionnel contient au moins une période d'emploi.
Lecture : les expériences étant déclarées en 2006, le parcours est inégalement avancé selon les générations. Cependant, 3,1 % de la génération née avant 1940 a été confronté avant 2006-2007 à une expérience de chômage court contre 20,5 % de la génération née dans les années 1960.
*Source : Dares, Drees, enquête SIP, 2006.*

Cependant, si l'expérience du chômage se diffuse largement, elle ne concerne pas au même titre tous les parcours. Ouvriers et employés sont plus souvent confrontés au chômage. Pour les générations nées dans les années 1960, les actifs dont le dernier emploi déclaré est un emploi ouvrier (resp. employé) sont 57 % (resp. 54 %) à avoir fait l'expérience du chômage contre 46 % pour l'ensemble des actifs. Les femmes, elles, sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à déclarer avoir connu un épisode de chômage de longue durée, surtout dans les catégories les moins qualifiées. Ainsi dans la génération des années 1960, 36 % des femmes employées ont connu le chômage de longue durée, contre 13 % des femmes cadres et 20 % pour les hommes employés.

En demandant aux personnes de retracer leurs conditions de travail tout au long de leur parcours professionnel, l'enquête SIP permet d'analyser les perceptions relatives aux pénibilités dans le travail au fil des générations *(encadré 2)*. Dans l'interprétation des résultats qui suivent il faut garder présent à l'esprit le fait que « les travailleurs ont beaucoup de mal à verbaliser leur travail, à en détacher des particularités traduisibles par des mots ; ils ont tendance à intérioriser, à naturaliser ce que le regard extérieur expert appelle leurs conditions de travail » [Gollac, Volkoff, 1996]. Aussi, les déclarations des enquêtés sur leurs conditions de travail supposent un processus « d'objectivation », un regard sur le travail qui est socialement construit et qui peut varier d'une génération à l'autre, ou à l'intérieur d'une génération, selon l'âge, le sexe, le niveau de qualification…

*Encadré 2*

**Perception ou réalité ?**

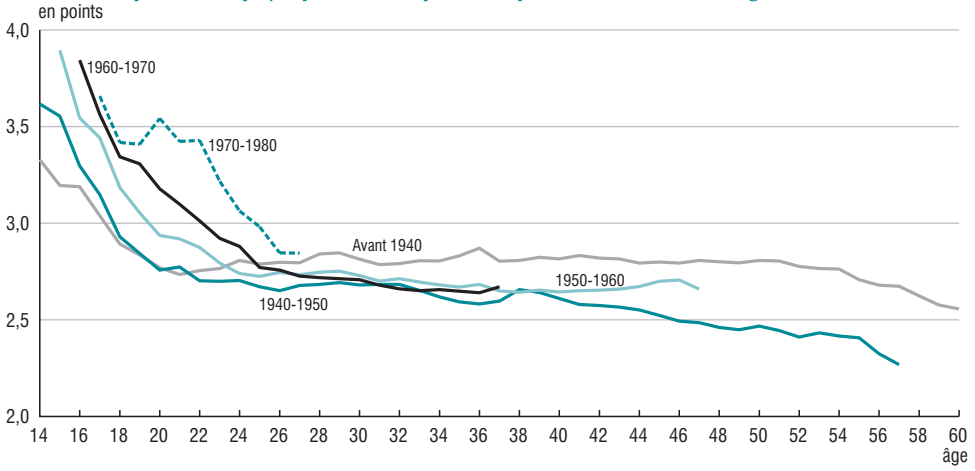
L'interprétation des données sur les conditions de travail doit passer par l'étude des « processus concrets » aboutissant à la formation des réponses des enquêtés. Or, dans le cas d'une enquête rétrospective, l'exercice de restitution de ses conditions de travail n'est pas le même selon l'âge de l'individu. En comparant l'exposition de plusieurs générations de travailleurs à certaines conditions de travail à 25 ans, ce n'est pas seulement la nature de leur travail lorsqu'ils avaient 25 ans qui est comparée, mais aussi la description par des personnes de plus de 60 ans au moment de l'enquête de l'emploi de leur vingt-cinquième année, avec la description par des personnes de 30 ans d'un emploi récent ou encore occupé.

Il y a donc potentiellement des effets de mémoire, de signification et d'intensité inégale entre les générations. Au-delà d'un effet mémoire, il est probable que la description du vécu diffère selon l'âge. Si les jeunes décrivent les premières étapes d'un parcours dont la suite n'est pas encore déterminée, les plus âgés rendent compte de leur vie professionnelle dans leur intégralité, ce qui peut prendre les allures d'un bilan qu'il est peut-être tentant de rendre cohérent, positif. Néanmoins, l'idéalisation des emplois effectués au cours de la jeunesse ne semble pas une règle générale chez les individus les plus âgés, ces derniers se déclarant plus reconnus au moment de l'enquête que dans leur jeunesse. Il reste enfin la possibilité d'une différence séparant les générations dans la façon de répondre à des questions plus ou moins abstraites sur leur travail. Le sens même de « la juste valeur » de son travail ou de la « pression » par exemple pourrait être susceptible d'évolutions entre les générations.

## Les pénibilités physiques du travail : une relative stabilité entre les générations

Les déclarations concernant les expositions à des contraintes physiques au travail ne reculent pas d'une génération à l'autre *(figure 4)*. L'extension des activités de services, l'augmentation du nombre de cadres et la baisse du nombre d'ouvriers et d'agriculteurs, l'introduction des nouvelles technologies, les progrès de la prévention professionnelle des risques au travail, n'ont pas suffi à réduire le sentiment de pénibilité. Les mutations sectorielles

**4. Scores de pénibilités physiques dans le parcours professionnel selon les générations**




Champ : France métropolitaine, personnes en emploi à l'âge considéré.
Lecture : à 40 ans, le score de pénibilité physique moyen de la génération née avant 1940 avoisinait 2,8, celui des deux générations suivantes est inférieur de 0,2 point.
*Source : Dares, Drees, enquête SIP, 2006.*

de l'économie, qui tendent plutôt à réduire le poids des catégories les plus exposées aux pénibilités physiques du travail, sont compensées par l'augmentation des pénibilités déclarées par certaines catégories de travailleurs (indépendants, professions intermédiaires et employés). Celles-ci déclarent plus facilement des expositions dont elles n'avaient pas conscience, et leurs conditions de travail peuvent avoir été effectivement modifiées. En effet, les enquêtes sur les conditions de travail ont montré que les déclarations de pénibilités physiques peuvent parfois augmenter dans un métier, du fait de l'évolution des conditions organisationnelles du travail et de l'« intensification » qui rendent moins supportables des conditions de travail auparavant tolérées.

Pour les jeunes qui entrent relativement tôt sur le marché du travail, la pénibilité physique du travail *(encadré 1)* perçue est particulièrement élevée, et le demeure au fil des générations. Le niveau moyen de pénibilité *(encadré 3)* pour les jeunes qui occupent un emploi à 20 ans est même plus élevé pour les jeunes générations que pour les plus anciennes *(figures 4 et 5)*. Du fait de l'allongement de la durée de scolarité et des difficultés d'insertion, ces jeunes appartiennent plus qu'avant aux catégories les moins qualifiées de leur génération. Pour les générations nées après 1940, les pénibilités physiques déclarées entre 26 et 40 ans varient très peu d'une génération à l'autre. Elles sont, en revanche, inférieures à celles déclarées par les générations nées avant 1940.

*Encadré 3*

### Construction de scores représentant les conditions de travail

Afin d'étudier de façon synthétique l'évolution des conditions de travail, deux scores sont élaborés : l'un de pénibilité physique, l'autre de contraintes organisationnelles et psychosociales. Pour chaque contrainte de travail considérée et chaque année d'observation, on attribue la note 0 si la contrainte n'est « jamais » ressentie, 1 si elle l'est « parfois », 2 pour « souvent » et 3 pour « toujours ». Le score global de pénibilité physique pour chaque année correspond à la somme des notes des quatre pénibilités physiques, ce qui produit un score agrégé compris entre 0 et 12. Le score de contraintes organisationnelles correspond à la somme des notes des six contraintes organisationnelles recensées, le score agrégé est ainsi compris entre 0 et 18. Plus ces scores sont élevés, plus l'exposition globale est forte.

Les personnes interrogées donnent des informations sur l'ensemble de leur parcours, en décrivant les conditions de travail caractérisant des emplois occupés. Il est donc possible de calculer un score à chaque âge et ainsi d'étudier leurs évolutions en distinguant les effets d'âge et de génération.

### 5. Scores de pénibilités physiques selon l'âge, la génération et la CS

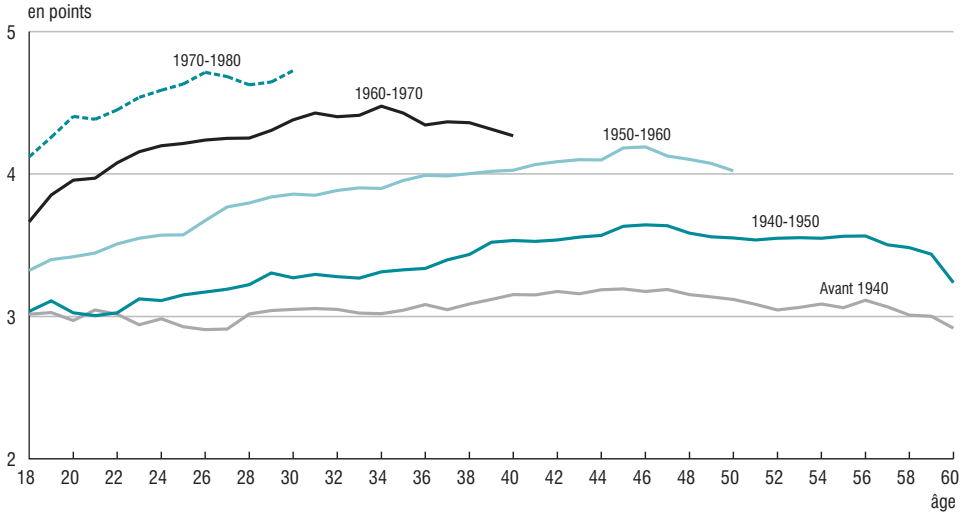
| | À 25 ans | À 35 ans | À 45 ans | À 55 ans |
|---|---|---|---|---|
| **Génération** | | | | |
| Avant 1940 | 2,79 | 2,83 | 2,80 | 2,71 |
| Années 40 | 2,67 | 2,59 | 2,52 | 2,41 |
| Années 50 | 2,73 | 2,67 | 2,70 | /// |
| Années 60 | 2,77 | 2,65 | /// | /// |
| Années 70 | 2,98 | /// | /// | /// |
| **Catégorie socioprofessionnelle** | | | | |
| Agriculteurs | 3,77 | 4,04 | 4,08 | 3,91 |
| Indépendants | 2,88 | 2,87 | 2,90 | 2,74 |
| Cadres | 1,27 | 1,20 | 1,20 | 1,17 |
| Intermédiaires | 2,21 | 1,99 | 1,98 | 1,74 |
| Employés | 2,52 | 2,31 | 2,23 | 2,04 |
| Ouvriers | 4,32 | 4,34 | 4,35 | 4,18 |

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi à l'âge considéré.
Lecture : à 25 ans, le score moyen de pénibilité physique passe de 2,79 à 2,98 de la génération née avant 1940 à celle née dans les années 1970.
*Source : Dares, Drees, enquête SIP, 2006.*

## Moins de reconnaissance et plus de pression ressenties par les jeunes générations

Les dimensions organisationnelles et psychosociales du travail *(encadré 1)* sont marquées par une nette dégradation, les plus jeunes générations déclarant un rapport au travail moins favorable que les anciennes *(encadré 2, figure 6)*.

### 6. Scores de contraintes organisationnelles et psychosociales dans le parcours professionnel selon les générations




Champ : France métropolitaine, personnes en emploi à l'âge considéré.
Lecture : à 40 ans, le score d'exposition aux contraintes organisationnelles moyen de la génération née entre 1940 et 1949 était d'environ 3,5 points. Les niveaux de contraintes apparaissent plus élevés chez les plus jeunes générations.
*Source : Dares, Drees, enquête SIP, 2006.*

Les jeunes générations signalent beaucoup plus souvent que leurs aînées manquer de reconnaissance au travail et ne pas pouvoir employer pleinement leurs compétences *(figure 7)*.

Salariés et non-salariés se différencient fortement sur ces questions. Les non-salariés (agriculteurs et indépendants), responsables de leurs engagements et de leur travail, témoignent plus souvent de la possibilité d'employer leurs compétences que les salariés. S'agissant de la reconnaissance au travail, les opinions sont très différenciées au sein des non-salariés : alors que les indépendants estiment le plus souvent que leur travail est reconnu à sa juste valeur, les agriculteurs sont au contraire ceux qui considèrent (du moins au-delà de 35 ans) que leur travail est le moins reconnu. Pour les salariés, l'idée de reconnaissance renvoie, pour une large part, à l'attitude des supérieurs hiérarchiques, alors que pour les non-salariés, il s'agit plus probablement de la reconnaissance par les clients ou, à un niveau plus symbolique, de leur fonction sociale. Parmi les salariés, les employés et ouvriers sont ceux qui estiment le plus que leurs compétences sont insuffisamment utilisées et que leur travail n'est pas reconnu à sa juste valeur. Les professions intermédiaires et les cadres expriment davantage de satisfaction sur ces aspects. Il est possible que ces déclarations reflètent aussi pour partie l'ordre hiérarchique implicite induit par le classement des catégories socioprofessionnelles salariées, la construction statistique des catégories socioprofessionnelles contribuant à façonner les représentations des acteurs du monde social.

## 7. Scores de contraintes selon l'âge, la génération et la catégorie socioprofessionnelle

| | À 25 ans | À 35 ans | À 45 ans | À 55 ans |
|---|---|---|---|---|
| **Travail non reconnu à sa juste valeur** | | | | |
| **Génération** | | | | |
| Avant 1940 | 0,87 | 0,78 | 0,74 | 0,72 |
| Années 40 | 0,90 | 0,80 | 0,82 | 0,82 |
| Années 50 | 0,99 | 0,99 | 1,03 | /// |
| Années 60 | 1,16 | 1,10 | /// | /// |
| Années 70 | 1,28 | /// | /// | /// |
| **Catégorie socioprofessionnelle** | | | | |
| Agriculteurs | 1,06 | 1,30 | 1,25 | 1,10 |
| Indépendants | 0,69 | 0,56 | 0,59 | 0,47 |
| Cadres | 0,90 | 0,77 | 0,71 | 0,70 |
| Intermédiaires | 1,06 | 0,94 | 0,88 | 0,80 |
| Employés | 1,11 | 1,04 | 1,04 | 0,91 |
| Ouvriers | 1,14 | 1,06 | 1,02 | 0,93 |
| **Travail sous pression** | | | | |
| **Génération** | | | | |
| Avant 1940 | 0,60 | 0,73 | 0,79 | 0,80 |
| Années 40 | 0,69 | 0,84 | 0,94 | 0,92 |
| Années 50 | 0,79 | 0,96 | 1,04 | /// |
| Années 60 | 0,97 | 1,09 | /// | /// |
| Années 70 | 1,10 | /// | /// | /// |
| **Catégorie socioprofessionnelle** | | | | |
| Agriculteurs | 0,17 | 0,31 | 0,38 | 0,42 |
| Indépendants | 0,67 | 0,86 | 1,18 | 1,12 |
| Cadres | 0,88 | 1,07 | 1,22 | 1,32 |
| Intermédiaires | 0,69 | 1,00 | 1,04 | 1,02 |
| Employés | 0,67 | 0,69 | 0,81 | 0,77 |
| Ouvriers | 0,73 | 0,89 | 0,96 | 0,91 |
| **Utilisation insuffisante des compétences** | | | | |
| **Génération** | | | | |
| Avant 1940 | 0,49 | 0,38 | 0,37 | 0,37 |
| Années 40 | 0,50 | 0,42 | 0,44 | 0,44 |
| Années 50 | 0,57 | 0,48 | 0,50 | /// |
| Années 60 | 0,65 | 0,55 | /// | /// |
| Années 70 | 0,80 | /// | /// | /// |
| **Catégorie socioprofessionnelle** | | | | |
| Agriculteurs | 0,28 | 0,27 | 0,34 | 0,33 |
| Indépendants | 0,29 | 0,28 | 0,24 | 0,20 |
| Cadres | 0,43 | 0,39 | 0,38 | 0,34 |
| Intermédiaires | 0,53 | 0,43 | 0,42 | 0,40 |
| Employés | 0,70 | 0,55 | 0,55 | 0,50 |
| Ouvriers | 0,69 | 0,58 | 0,58 | 0,52 |

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi à l'âge considéré.
Lecture : à 25 ans, le score moyen de pression au travail passe de 0,60 à 1,10 de la génération née avant 1940 à celle née dans les années 1970, reflétant une augmentation de la proportion des personnes signalant parfois, souvent ou toujours travailler sous pression.
*Source : Dares, Drees, enquête SIP, 2006.*

Au fil des générations, le sentiment de travailler « sous pression » augmente régulièrement, plus particulièrement pour les cadres, déjà initialement plus concernés que les autres catégories. De la génération 1940 à la génération 1960, l'indicateur synthétique de « pression au travail », calculé comme la moyenne des scores de pression entre 30 à 39 ans pour chaque génération, augmente de 41 % pour les cadres, d'environ 30 % les professions intermédiaires et les employés et de seulement 7 % pour les ouvriers. Ces évolutions reflètent notamment les mutations de l'organisation du travail, les emplois occupés par les jeunes générations s'exerçant davantage « sous pression » que ceux des générations précédentes, mais aussi un changement du regard des salariés sur leur travail.

La progression constatée au fil des générations des contraintes organisationnelles perçues semble pour une large part indépendante des mutations de structure de la population active. Ainsi, une fois contrôlés par la catégorie socioprofessionnelle, le genre, le niveau de diplôme et le secteur (privé ou public), les sentiments de déficit de reconnaissance, d'emploi insuffisant des compétences ou de pression au travail s'aggravent significativement au fil des générations *(figure 8)*. Le soutien social et la conciliation vie familiale/vie professionnelle connaissent également une dégradation, quoique moins affirmée.

### 8. Lien entre génération et contraintes organisationnelles et psychosociales

Champ : France métropolitaine, personnes ayant occupé au moins un emploi et dont le parcours professionnel est supérieur à cinq ans.
Lecture : en début de carrière, toutes choses égales par ailleurs, les jeunes générations apparaissent travailler davantage sous pression (le coefficient significatif et plus élevé que celui des générations précédentes).
Note : la moyenne des scores des cinq premières années de la carrière de chaque personne est régressée sur les variables suivantes : genre, niveau de diplôme, catégorie socioprofessionnelle en début de parcours, secteur (public/privé), décennie de naissance.
*Source : Dares, Drees, enquête SIP, 2006.*

| | Déficit de reconnaissance | Emploi insuffisant des compétences | Pression au travail |
|---|---|---|---|
| | Coefficients | Coefficients | Coefficients |
| **Constante** | **1,01** | **0,76** | **0,56** |
| *Nés avant 1940* | *Réf.* | *Réf.* | *Réf.* |
| 1940-1949 | 0,06* | 0 | – 0,01 |
| 1950-1959 | 0,14*** | 0,08** | 0,09** |
| 1960-1969 | 0,26*** | 0,15*** | 0,23*** |
| 1970-1979 | 0,42*** | 0,27*** | 0,35*** |

## Instabilité, chômage et perception des conditions de travail

L'augmentation des emplois instables et des expériences de chômage au fil des générations va de pair avec une stabilité des pénibilités physiques perçues et une détérioration des perceptions relatives aux contraintes organisationnelles. Pour vérifier si ces évolutions concernent tous les travailleurs, ou bien si ceux qui sont affectés par l'instabilité et le chômage sont moins soumis à l'intensification du travail, on utilise deux indicateurs de parcours : être en situation « instable » qui se caractérise par le fait d'avoir occupé plus de trois emplois avant 35 ans et avoir fait l'expérience de « chômage » qui se caractérise par le fait d'être passé par un épisode de chômage, quelle que soit sa durée.

À génération, genre et niveau de diplôme donnés, les personnes qui ont connu des situations d'emploi instable ou de chômage avant 35 ans ne se déclarent pas à cet âge davantage exposées aux diverses pénibilités physiques *(figure 9)*. Seuls les hommes dont le parcours a été marqué par un cumul d'épisodes d'emplois instables et de chômage se caractérisent par des niveaux de pénibilité physique un peu plus élevés.

### 9. Lien entre trajectoires d'emploi et pénibilités physiques au travail

Champ : France métropolitaine, personnes nées avant 1970, ayant occupé au moins un emploi avant 35 ans.
Lecture : chez les hommes, connaître une trajectoire instable avec chômage est significativement corrélé à des niveaux de pénibilité physique plus élevés (coefficient de 0,15).
Note : la moyenne des scores du début de la carrière à l'âge de 35 ans est régressée sur les variables suivantes : décennie de naissance, genre, niveau de diplôme, parcours professionnel avant 35 ans. L'instabilité correspond au fait d'avoir occupé strictement plus de trois emplois avant 35 ans. Le chômage correspond à une expérience au moins de chômage, quelle que soit sa durée.
* significatif au seuil de 10 %, ** significatif au seuil de 5 %,*** significatif au seuil de 1 %.
*Source : Dares, Drees, enquête SIP, 2006.*

| | Hommes et femmes | Hommes seulement |
|---|---|---|
| | Estimateurs | Estimateurs |
| **Situation en termes d'emploi jusqu'à 35 ans** | | |
| **Constante** | **3,82** | **3,88** |
| *Stable* | *Réf.* | *Réf.* |
| Instable sans chômage | – 0,02 | + 0,13 |
| Stable avec chômage | + 0,07 | + 0,11 |
| Instable avec chômage | + 0,15* | + 0,27** |

En revanche, à génération, genre et niveau de diplôme donnés, les travailleurs instables et ayant connu du chômage avant 35 ans déclarent à cet âge avoir ressenti davantage de pression dans leur emploi que les autres travailleurs *(figure 10)*.

### 10. Lien entre trajectoire d'emploi, pression et déficit de reconnaissance au travail avant 35 ans

| | Pression au travail | Déficit de reconnaissance |
|---|---|---|
| | Estimateurs | Estimateurs |
| **Situation en terme d'emplois jusqu'à 35 ans** | | |
| **Constante** | **0,89** | **1,14** |
| *Stable* | *Réf.* | *Réf.* |
| Instable sans chômage | – 0,02 | – 0,03 |
| Stable avec chômage | + 0,02 | + 0,10*** |
| Instable avec chômage | + 0,09*** | + 0,15*** |

Champ : France métropolitaine, personnes nées avant 1970, ayant occupé au moins un emploi avant 35 ans.
Lecture : l'instabilité entrecoupée de chomâge est significativement corrélée à des niveaux de pression au travail plus élevés (coefficient de 0,09).
Note : voir note *figure 9*.
* significatif au seuil de 10 %, ** significatif au seuil de 5 %, *** significatif au seuil de 1 %.
*Source : Dares, Drees, enquête SIP, 2006.*

La notion de « pression au travail » peut renvoyer à l'existence de fortes contraintes de rythme dans le travail, à l'insécurité de l'emploi, ou à la nature de la responsabilité du travailleur (par exemple, aux conséquences d'une erreur). Dans le premier cas, les contraintes de rythme de travail peuvent rendre le travail peu soutenable. L'intensité du travail peut alors être un facteur d'instabilité. Dans le second cas, l'insécurité suscite directement le sentiment de pression. Enfin, quand le sentiment de pression est lié à des emplois associant autonomie et responsabilités importantes, il n'apparaît pas à priori corrélé à l'instabilité ou au chômage. En particulier, la pression au travail est fréquente chez les cadres, alors que l'instabilité de l'emploi comme le chômage sont plus marqués chez les ouvriers et les employés.

La continuité d'un emploi est une des composantes de la reconnaissance qu'apporte le travail, alors qu'inversement, le non-renouvellement d'un contrat ou un licenciement peut être vécu comme un manque de reconnaissance. À génération, genre et niveau de diplôme donnés, les personnes passées par le chômage avant 35 ans signalent davantage à cet âge un déficit de reconnaissance, surtout si elles ont aussi connu des emplois instables *(figure 10)*. L'appréciation que portent, de façon rétrospective, les personnes sur la façon dont leur travail a été ou non « reconnu à sa juste valeur » peut donc intégrer une dimension relative à la stabilité de la trajectoire professionnelle. Mais l'instabilité de l'emploi n'est pas en soi source d'un déficit de reconnaissance, puisque les travailleurs mobiles n'ayant pas été au chômage ne se distinguent pas significativement des travailleurs stables sur ce point. C'est que l'instabilité peut être associée à de l'incertitude mais aussi à l'opportunité de promotion et de construction active d'une carrière professionnelle. Au fil des générations, toutefois, la montée de l'instabilité tient principalement à l'accroissement des mobilités entre emploi et chômage, ce qui renvoie plutôt à une forme d'instabilité « incertaine » : l'augmentation de la précarité de l'emploi participe alors à la détérioration du rapport au travail observée ici.

## Des interactions complexes

La complexité des phénomènes étudiés conduit, cependant, à nuancer les corrélations observées. Les indicateurs statistiques de trajectoires professionnelles mobilisés ici sont, tout d'abord, des résumés de situations extrêmement hétérogènes. En particulier, la mesure de l'instabilité à partir du nombre d'emplois occupés avant 35 ans (plus de trois) peut renvoyer

à des parcours aux significations très différentes pour les personnes, selon qu'elles ont arrêté leurs études très tôt ou ont accompli des études longues, qu'elles ont occupé des « petits boulots » de façon temporaire puis ont rapidement trouvé un emploi stable, ou sont durablement installées dans la précarité. Il est possible, par ailleurs, qu'une même situation de précarité de l'emploi puisse induire des perceptions différentes en termes de conditions de travail, en particulier selon les générations. Ainsi le ressenti du travail par de jeunes ouvriers ne s'identifiant pas à leur entreprise ni à leur condition sociale peut être très différent de celui de travailleurs plus âgés éprouvant un fort sentiment d'appartenance à la classe ouvrière. ■

## Pour en savoir plus

Coutrot T., Rouxel C., Bahu M., Herbet J.-B., « Parcours professionnel et état de santé », *Premières Synthèses Premières Informations*, Dares, Drees, Janvier 2010.

Paugam S., « Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle », *Collection Le lien social*, PUF, 2000.

Gollac M. et Volkoff S., « Citius, altius, fortius : l'intensification du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales* n° 114, septembre 1996.

Desrosières A., Thévenot L., Les catégories socioprofessionnelles, Éditions la Découverte, 1988.

Gollac M., « Des chiffres insensés ? Pourquoi et comment on donne un sens aux données statistiques ? », *Revue française de sociologie* vol. 28, n° 1, 1997.

Amosse T., Gollac M., « Intensité du travail et trajectoire professionnelle : le travail est-il soutenable ? », *Document de travail* du Centre d'Études de l'Emploi n° 93, 2007.

Beaud S., Pialoux M. , « Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard », Fayard, 1999.

# Le coût de la main-d'œuvre : comparaison européenne 1996-2008

*Bertrand Marc, Laurence Rioux**

**En 2008, malgré un lent processus de convergence à l'échelle européenne, le coût horaire de la main-d'œuvre reste fortement hétérogène entre les pays membres de l'ex-Union européenne à 15. Dans l'industrie comme dans les services, la France fait partie des pays européens à coût élevé. Parmi les pays membres de l'ex-UE à 15, c'est en Allemagne que le coût horaire de la main-d'œuvre en euros courants a crû le moins vite entre 1996 et 2008 dans l'industrie comme dans les services. C'est en Irlande et en Grèce qu'il a crû le plus fortement, la France se trouvant dans une position médiane en termes d'évolution.**
**Mais la seule prise en compte du coût horaire de la main-d'œuvre ne permet pas de tirer des conclusions en termes de compétitivité. Il faut également tenir compte de la productivité horaire. À cet égard, l'hétérogénéité observée en matière de coût salarial est considérablement réduite après prise en compte de la productivité. Dans l'industrie manufacturière, le coût salarial unitaire a diminué entre 1996 et 2008 en France et en Allemagne. Dans les services, le coût salarial unitaire a évolué à la hausse pour l'ensemble des pays de l'ex-UE à 15, mais dans des proportions différentes. C'est en Allemagne et en Autriche que l'évolution annuelle a été la plus faible. La France connaît une évolution à la hausse légèrement inférieure à celle de la moyenne de la zone euro.**
**On observe une convergence du coût salarial unitaire dans l'ex-UE à 15, plus marquée que pour le coût horaire de la main-d'œuvre. Cette convergence se produit dans l'industrie manufacturière comme dans les services marchands, mais à un rythme plus lent dans ces derniers.**

Le coût de la main-d'œuvre joue sur la demande de travail et par suite sur le niveau de l'emploi. *Via* la **compétitivité-coût**, il joue également sur les exportations et les choix de localisation des entreprises, dans l'industrie mais aussi dans certaines activités de services (localisation des centres d'appel par exemple). Cependant, le coût de la main-d'œuvre ne constitue qu'une partie de la compétitivité-coût, qui n'est qu'un aspect de la **compétitivité-prix** , qui ne constitue elle-même qu'une partie de la compétitivité d'un pays, la **compétitivité hors-prix** jouant également un rôle important [Aghion *et al*., 2007 ; Fontagné et Gaulier, 2008 ; Lemoine, 2011]. Il reste que, parmi les déterminants de la compétitivité, le coût de la main-d'œuvre est susceptible de réagir plus vite que d'autres à des modifications de politique économique. À l'inverse, la construction de marques, l'amélioration de la qualité des produits, l'investissement en R&D, etc., sont des politiques à plus long terme. Par ailleurs, la volonté de maintenir la compétitivité-prix face à une évolution défavorable des coûts de production affecte le **taux de marge** et peut par conséquent limiter de futurs investissements.

*Bertrand Marc, Laurence Rioux, Insee.

Cette étude présente une comparaison entre les pays membres de l'Union européenne (UE) du coût de la main-d'œuvre en 2008 et de ses évolutions depuis 1996. Elle s'appuie sur l'enquête européenne quadriennale sur le coût de la main-d'œuvre ainsi que sur les données de la comptabilité nationale (*encadré 1*). Le coût de la main-d'œuvre représente l'ensemble des dépenses encourues par les employeurs pour l'emploi de salariés, notion adoptée dans le cadre communautaire (*encadré 2*). On s'intéressera successivement au coût horaire (coût rapporté aux heures effectivement travaillées), à la structure de ce coût et au coût salarial unitaire (c'est-à-dire le coût horaire rapporté à la productivité horaire).

*Encadré 1*

**Sources statistiques**

Les données utilisées sont tirées de l'enquête européenne sur le coût de la main-d'œuvre de 1996, 2000, 2004 et 2008. Cette enquête structurelle participe au dispositif européen de suivi du coût de la main-d'œuvre, de même que l'indice trimestriel du coût de la main-d'œuvre (ICT) qui permet de suivre l'évolution conjoncturelle du coût du travail. Depuis 1996, l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre fournit tous les quatre ans des informations structurelles sur le niveau du coût du travail, la structure du coût et le nombre d'heures effectivement travaillées. Elle est aujourd'hui régie par le règlement-cadre de mars 1999 et le règlement d'application « Coût de la main-d'œuvre » d'octobre 2005. Elle porte sur le champ des entreprises, au sens unité légale, de plus de 10 salariés, hors agriculture, mais n'est pas limitée au secteur marchand. Ce règlement décrit le champ, précise les concepts retenus, mais ne définit pas les modes de collectes de l'information qui sont laissés à l'initiative des instituts de statistique.

Sont collectées les variables suivantes :

- le coût annuel total de la main-d'œuvre, en mentionnant séparément les traitements et salaires bruts (ventilés selon les rémunérations directes et les primes, les versements aux plans d'épargne des travailleurs, le paiement des jours chômés et les traitements et salaires en nature), et les cotisations sociales des employeurs (ventilées en cotisations sociales effectives et imputées) ;
- les frais de formation professionnelle, les autres dépenses et taxes ainsi que les subventions directement liées au coût de la main-d'œuvre ;
- le nombre annuel moyen de travailleurs, en mentionnant séparément les travailleurs à temps complet, les travailleurs à temps partiel et les apprentis ;
- le nombre annuel d'heures travaillées et le nombre annuel d'heures rémunérées, en mentionnant séparément les travailleurs à temps complet, les travailleurs à temps partiel et les apprentis. Le mode de collecte étant laissé à l'initiative des instituts de statistique, les heures travaillées sont calculées différemment selon les pays. En France, les heures travaillées sont calculées sur un échantillon de salariés, à partir de données déclarées par les employeurs. En Allemagne, les heures travaillées sont renseignées par les employeurs en moyenne pour l'établissement enquêté. Enfin au Royaume-Uni, ce sont les données de l'enquête emploi qui sont utilisées. Ainsi même si les concepts sont les mêmes dans tous les pays de l'Union européenne, il peut y avoir de fortes disparités dans les chiffres publiés selon les méthodes choisies.

De plus, les données sont détaillées selon : l'activité économique (sections et divisions de la Nace, nomenclature statistique des activités économiques dans l'Union européenne) ; la taille d'entreprise dont dépend l'unité locale (classes: 10-49, 50-249, 250-499, 500-999, 1 000 travailleurs et plus) ; la région.

En France, le dispositif d'enquête sur le coût de la main d'œuvre a été modifié entre 2004 et 2008 pour tenir compte de l'individualisation croissante du temps de travail. En 2008, un certain nombre de salariés qui ont été présents dans l'établissement au cours de l'année 2008 sont tirés dans l'échantillon, ce nombre variant de 1 à 24 selon la taille de l'établissement. Les établissements (28 000 enquêtés) remplissent un questionnaire individuel dit « salarié » pour chacun des individus échantillonnés (240 000 au total), ainsi qu'un questionnaire « établissement » pour certaines informations relatives à l'établissement notamment les charges et les autres coûts. L'information sur le salaire brut et ses composantes, de même que les questions permettant de reconstituer les heures effectivement travaillées, se trouvent dans le questionnaire « salarié ».

Les questions relatives à la durée de travail distinguent les salariés au forfait des autres. Pour les premiers, est renseignée la durée du forfait en jours. Pour les autres sont renseignés la durée hebdomadaire habituelle, le nombre de jours ouvrés effectués habituellement par semaine et le nombre d'heures supplémentaires. Pour tous, sont connus le nombre de jours de congés et de RTT pris, le nombre de jours

*Encadré 1 (suite)*

versés sur un compte épargne-temps, le nombre de jours fériés chômés et ponts accordés, les absences pour maladie, maternité ou paternité, accident ou maladie professionnelle, raisons familiales ou personnelles, et grèves.

Les données des enquêtes quadriennales sont disponibles pour l'ensemble des pays membres en 1996, 2000, 2004 et 2008 sur le site d'Eurostat : http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/labour_costs/database

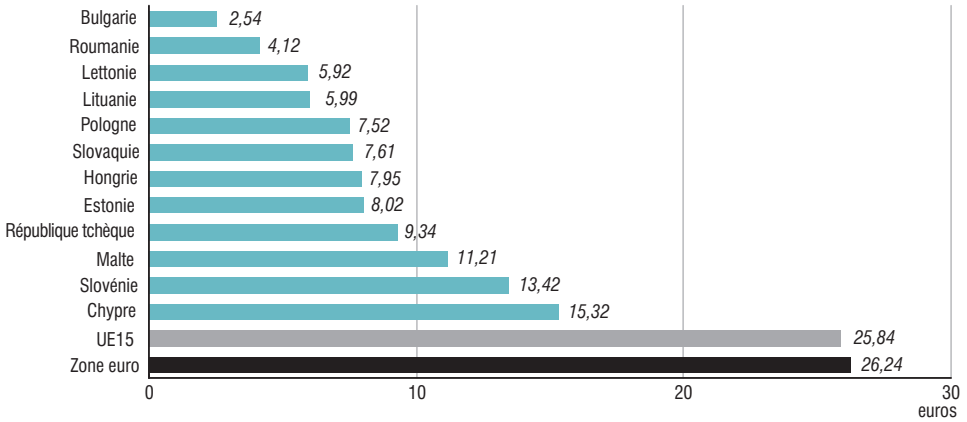
Les données sur le coût salarial unitaire sont issues du Système OCDE des coûts unitaires de la main-d'œuvre basé sur les comptes nationaux et sont disponibles sur le site internet de l'OCDE : http://stats.oecd.org/Index.aspx?lang=fr.

Les données de coût proviennent des Comptes Nationaux et sont ajustées pour tenir compte de l'emploi indépendant en faisant l'hypothèse que la rémunération de la main-d'œuvre par heure ou par personne pour l'emploi indépendant est égale à celle des salariés de la même branche d'activité. Cette hypothèse étant plus ou moins vérifiée selon les différents pays et les activités économiques, elle est susceptible d'affecter la comparabilité des coûts unitaires de la main-d'œuvre en niveau. Aussi les données sur le coût salarial unitaire ne sont utilisées qu'en évolution.

## Une très forte hétérogénéité du coût horaire en 2008 au sein de l'UE

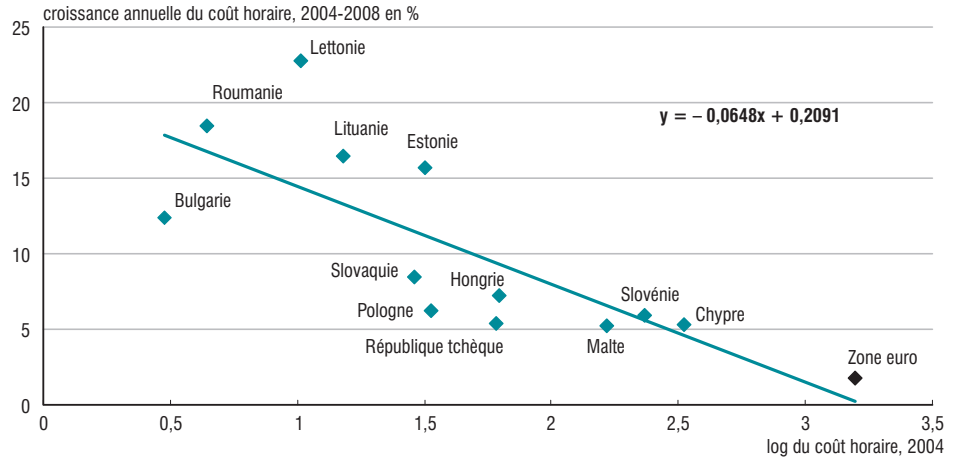
Les 27 pays membres de l'Union européenne présentent une forte hétérogénéité du coût horaire de la main-d'œuvre. En particulier, le clivage est marqué entre les membres de l'ex-UE à 15 et les entrants récents. En 2008, sur l'ensemble de l'industrie et des services marchands, le coût horaire moyen dans l'ex-UE à 15 (25,84 €) est 2 fois plus élevé qu'en Slovénie, 3 fois plus qu'en Estonie, Hongrie, Slovaquie ou Pologne, 6 fois plus qu'en Roumanie et 10 fois plus qu'en Bulgarie (*figure 1*). En revanche, les nouveaux entrants connaissent une progression très rapide du coût du travail, qui s'est accélérée depuis leur entrée dans l'UE en 2004. Ainsi entre 2004 et 2008, le coût horaire a augmenté en monnaie nationale courante (comparer les évolutions en monnaie nationale courante permet de s'affranchir des problèmes de variations de taux de change), de plus de 15 % par an en Lituanie, Estonie et Roumanie, et de plus de 20 % par an en Lettonie. Une dynamique de convergence est clairement à l'œuvre, les pays au coût initial le plus faible connaissant la progression la plus forte (*figure 2*). Si la Slovénie, Chypre et Malte connaissent des évolutions moins rapides, c'est que leur coût horaire est déjà proche de celui du Portugal.

**1. Coût horaire de la main-d'œuvre chez les nouveaux entrants en 2008**




Champ : entreprises de 10 salariés et plus, industrie et services marchands, apprentis exclus.
*Source : Eurostat, enquête européenne sur le coût de la main-d'œuvre 2008.*

## 2. Rattrapage du coût horaire chez les entrants de 2004 à 2008




Champ : entreprises de 10 salariés et plus, industrie et services marchands, apprentis exclus.
Lecture : À Chypre où le coût du travail se montait en 2004 à 12,49 euros de l'heure, il a crû de 5,3 % par an sur la période 2004-2008 alors qu'en Roumanie il se situait à 1,90 euros et a crû de 18,5 %. Les taux de croissance sont calculés en monnaie nationale. Mais pour pouvoir comparer les pays sur l'année 2004, les coûts horaires des différents pays ont été valorisés en euros.
*Source : Eurostat, enquête européenne sur le coût de la main-d'œuvre, 2004 et 2008.*

*Encadré 2*

### Définitions du coût de la main-d'œuvre et d'autres indicateurs du coût du travail

Le coût de la main-d'œuvre représente l'ensemble des dépenses encourues par les employeurs pour l'emploi de salariés, notion adoptée dans le cadre communautaire (cf. règlement (CE) n° 1726/1999 de la Commission du 27 juillet 1999 portant application du règlement (CE) n° 530/1999). Il est largement conforme à la définition internationale de la Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève, 1966).

Le coût de la main-d'œuvre (D) comprend la rémunération des salariés (D.1), englobant les salaires et traitements bruts (D.11) et les cotisations sociales à la charge de l'employeur (D.12), les frais de formation professionnelle (D.2), les autres dépenses (D.3) et les taxes sur les salaires (D.4), déduction faite des subventions perçues (D.5).

Les salaires et traitements bruts (D.11) comprennent : les rémunérations directes, primes et indemnités ; les rémunérations des heures supplémentaires ; les versements au titre de l'épargne salariale ; les rémunérations pour les jours non ouvrés ; les salaires et traitements en nature.

Les cotisations sociales à la charge de l'employeur (D.12) comprennent : les cotisations légales ; les cotisations volontaires au titre des pensions et soins de santé ; les indemnités versées aux salariés quittant l'entreprise.

Les frais de formation professionnelle à la charge de l'employeur (D.2) comprennent toutes les dépenses pour les services et installations de formation professionnelle, mais aussi les sommes versées par l'entreprise aux organismes de formation professionnelle. Les subventions liées à la formation professionnelle doivent être déduites. Les autres dépenses (D.3) comprennent en particulier les frais de recrutement.

Le coût salarial unitaire mesure le coût moyen de la main-d'œuvre par unité produite. Il est égal au ratio entre les coûts totaux de la main-d'œuvre et la production en volume :

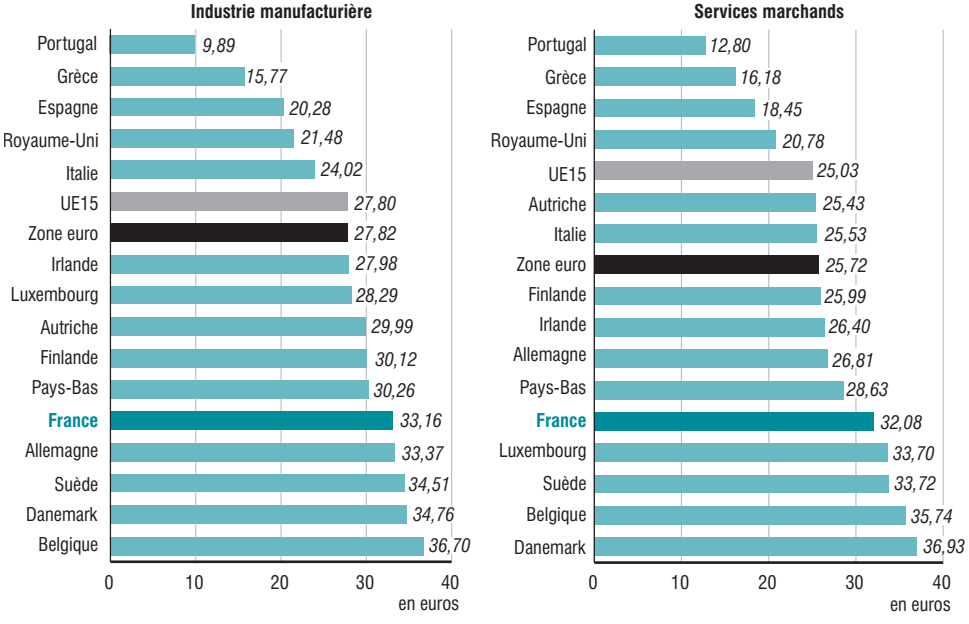
- Coût total de la main-d'œuvre : D = D.11 + D.12 + D.2 + D.3 + D.4 - D.5 ;
- Part des salaires et traitements bruts dans le coût : D.11 / D ;
- Part des cotisations sociales employeurs dans le coût : D.12 / D ;
- Taux de charges : D.12 / D.11 ;
- Part des dépenses de formation : D.2 / D ;
- Coût horaire du travail : (D.11 + D.12 + D.2 + D.3 + D.4 - D.5) / B.1, où B.1 est le nombre total d'heures travaillées sur l'année ;
- Coût salarial unitaire : D / production.

Compte tenu des écarts de productivité, de structures de production ou de niveau de qualification de la main-d'œuvre, aller plus loin dans les comparaisons de coût horaire avec les nouveaux entrants relève d'une étude spécifique. La suite de cette étude se limitera aux pays membres de l'ex-UE à 15, c'est-à-dire à un groupe de pays aux économies *a priori* plus homogènes.

En 2008, dans l'industrie manufacturière comme dans l'ensemble de l'industrie, trois groupes de pays se distinguent au sein des pays de l'ex-UE à 15 en termes de coût de la main-d'œuvre par heure travaillée (*figure 3*). Un premier groupe, à coût horaire de la main-d'œuvre supérieur à 31 euros dans l'industrie manufacturière, comprend la Belgique, le Danemark, la Suède, l'Allemagne et la France. Avec un coût horaire respectif de 33,16 euros et 33,37 euros, la France et l'Allemagne sont au même niveau, mais bien en dessous de la Belgique avec 36,70 euros. Dans un deuxième groupe, proche de la moyenne de l'ex-UE à 15 ou de la zone euro, on trouve les Pays-Bas, la Finlande, l'Autriche, le Luxembourg et l'Irlande, avec un coût horaire compris entre 28 et 31 euros. Enfin, un troisième groupe comprend les pays avec un coût horaire inférieur à 25 euros : l'Italie, le Royaume-Uni, l'Espagne, la Grèce et le Portugal.

Dans les services marchands (*figure 3*), trois groupes de pays apparaissent également, mais avec une composition légèrement différente. Ainsi un premier groupe comprend les pays avec un coût horaire supérieur à 32 euros : Danemark, Belgique, Suède, Luxembourg et France. Dans un deuxième groupe, proche de la moyenne de l'ex-UE à 15 ou de la zone euro, on trouve les Pays-Bas, l'Allemagne, l'Irlande, la Finlande, l'Italie et l'Autriche, avec un coût horaire compris entre 25 et 30 euros. Enfin, un troisième groupe comprend les pays avec un coût horaire inférieur à 21 euros (Royaume-Uni[1], Espagne, Grèce, Portugal). Sur l'ensemble de l'industrie et des services marchands, le classement est le même que dans les services marchands du fait du poids de ces derniers dans le PIB.

### 3. Coût horaire de la main-d'œuvre en 2008




Champ : entreprises de 10 salariés et plus, industrie manufacturière et services marchands, apprentis exclus.
*Source : Eurostat, enquête européenne sur le coût de la main-d'œuvre 2008.*

1. Une méthode différente de calcul des heures travaillées au Royaume-Uni par rapport à d'autres pays *(encadré 1)* peut conduire à des coûts de la main-d'œuvre difficilement comparables au niveau européen.

## Le coût horaire du travail converge au sein de l'UE mais lentement

Pour les pays membres de l'ex-UE à 15, les écarts relatifs en matière de coût horaire de la main-d'œuvre sont restés relativement stables entre 1996 et 2008. Les pays qui ont un coût horaire élevé (ou faible) en 1996 sont pour la plupart dans la même situation en 2008. Cependant trois pays font exception : l'Allemagne, l'Autriche et l'Irlande. C'est en Allemagne que le coût horaire en euros courants a crû le moins vite entre 1996 et 2008 dans l'industrie comme dans les services, au sein des pays membres de l'ex-UE à 15. *A contrario*, l'Irlande qui, en 1996, faisait partie des pays à faible coût de la main-d'œuvre a connu une progression très rapide du coût horaire et se retrouve en 2008 proche de la moyenne européenne dans l'industrie comme dans les services.

En 1996, l'Allemagne présente le coût horaire de la main-d'œuvre le plus élevé au sein de l'UE dans l'industrie en général et dans l'industrie manufacturière en particulier, suivie par la Belgique. En 2008, l'Allemagne fait toujours partie des pays à coût horaire élevé, mais n'est plus au premier rang, remplacée par la Belgique. L'Autriche a, quant à elle, quitté ce groupe et se rapproche de la moyenne européenne. En effet, l'Allemagne et l'Autriche ont connu une hausse particulièrement faible de leur coût horaire entre 1996 et 2008, avec un taux de croissance annuel en euros courants dans l'industrie manufacturière de 1,9 % pour l'Allemagne et 2,2 % pour l'Autriche. Si la réunification allemande a tiré fortement les salaires et les coûts à la hausse jusqu'en 1996, elle a été suivie de plusieurs phases de modération salariale (1996-1997 puis 2003-2007). De plus, le taux de cotisations sociales à la charge des employeurs a été réduit de l'équivalent d'un point de TVA au 1er janvier 2007. Du fait de l'interdépendance de leurs économies, l'Autriche met en œuvre des politiques économiques fortement inspirées de celles de l'Allemagne et a connu, elle aussi, une forte modération salariale.

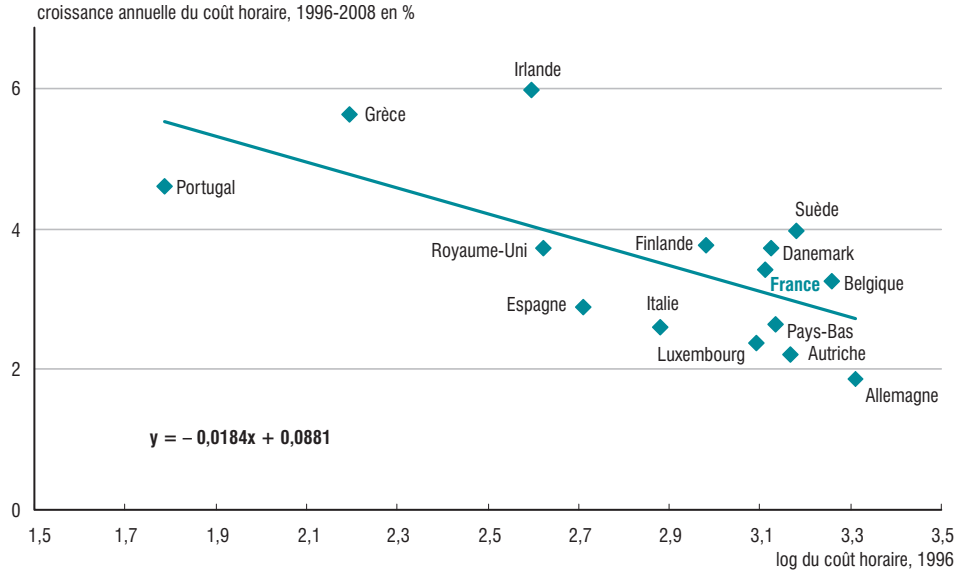
La Belgique, le Danemark, la Suède et la France font, en 2008 comme en 1996, partie des pays à coût élevé dans l'industrie manufacturière. En France, le coût horaire a crû en euros courants à un rythme annuel de 3,4 % entre 1996 et 2008, qui correspond à la médiane dans l'ex-UE à 15. Si le rythme de croissance s'y est accéléré entre 2000 et 2004 (+ 5,1 %, possiblement en raison de la généralisation des 35 heures contre + 1,7 % entre 1996 et 2000), il a retrouvé entre 2004 et 2008 un taux de 3,3 % proche de la médiane. Certains pays (Irlande, Grèce et Portugal) connaissent une évolution rapide de leur coût horaire. Ainsi en Irlande, le coût horaire a augmenté de 6,0 % en rythme annuel en euros courants entre 1996 et 2008 dans l'industrie manufacturière. Il a ainsi doublé en douze ans et rattrapé la moyenne européenne.

Dans les services marchands, le Danemark, la Belgique, la Suède, le Luxembourg et la France font partie en 2008 comme en 1996 des pays à coût de la main-d'œuvre élevé. En Allemagne, le taux de croissance annuel est faible entre 1996 et 2008 (+ 1,3 % en euros courants), de sorte qu'elle ne fait plus partie de ce groupe en 2008 et se rapproche de la moyenne européenne. *A contrario*, en Irlande, le coût horaire a évolué à un rythme rapide entre 1996 et 2008 (+ 4,5 %) et rejoint ainsi la moyenne européenne. Avec un taux de croissance annuel de 3,2 % en euros courants entre 1996 et 2008, la France se situe en dessous de la médiane de l'ex-UE à 15. Le taux annuel de croissance est plus élevé de 1996 à 2000 (3,6 %), puis diminue ensuite, évoluant autour de 2,8 % jusqu'en 2008. La hausse du rythme de croissance observée dans l'industrie manufacturière entre 2000 et 2004 ne se retrouve donc pas dans les services[2].

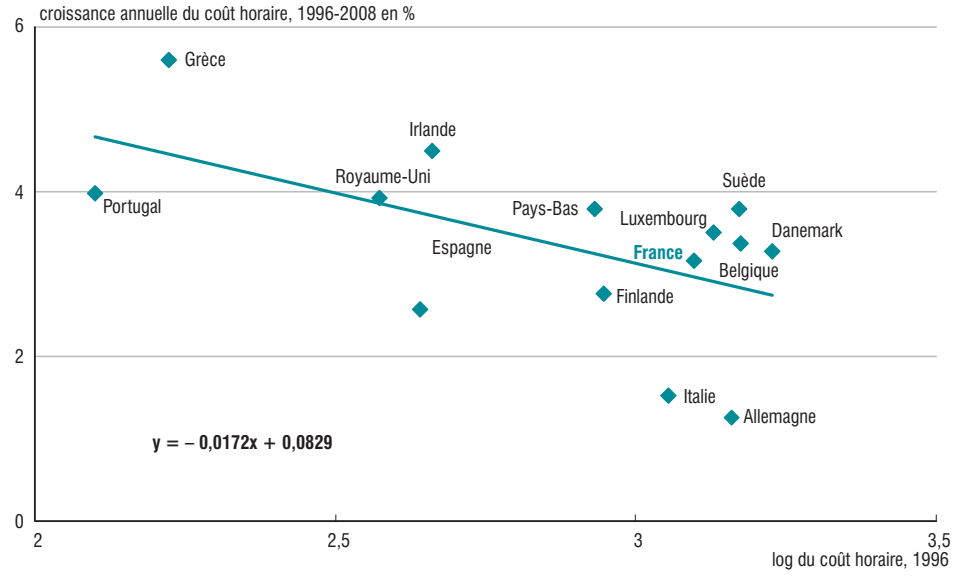
2. Sur le champ de l'enquête (les entreprises de plus de 10 salariés), les établissements dans les services sont de plus grande taille que dans l'industrie manufacturière, ce qui explique que le rythme de passage aux 35 heures a été plus rapide pour les premiers, se produisant essentiellement avant 2000, alors qu'il s'est poursuivi après 2000 dans l'industrie manufacturière. Pour plus de détail, voir la section consacrée à l'évolution du temps de travail.

C'est dans les pays où le coût horaire était le plus bas en 1996 (Portugal, Grèce et Irlande) que le taux de croissance annuel en euros courants a été le plus fort entre 1996 et 2008. À l'inverse, certains pays dans lesquels le coût du travail était déjà élevé en 1996 ont connu une hausse moins forte entre 1996 et 2008. Globalement, on constate un mouvement de convergence, qui tend à uniformiser le coût du travail dans l'ex-UE à 15, aussi bien dans l'industrie manufacturière que dans les services (*figures 4* et *5*). Cependant cette dynamique de convergence

**4. Convergence du coût horaire dans l'industrie manufacturière, au sein de l'ex-UE à 15**




**5. Convergence du coût horaire dans les services marchands, au sein de l'ex-UE à 15**




Champ : entreprises de 10 salariés et plus, industrie manufacturière, services marchands, apprentis exclus.
*Source : Eurostat, enquête européenne sur le coût de la main-d'œuvre, 1996 et 2008.*

est lente, puisqu'elle se produit à une vitesse[3] de 2,0 % par an dans l'industrie manufacturière et de 1,9 % par an dans les services marchands. Ce phénomène de rattrapage s'observe aussi, bien que moins nettement, en termes de PIB par habitant : de 1996 à 2008, le PIB par habitant a augmenté en volume en moyenne annuelle, de 4,0 % en Irlande, de 3,1 % en Grèce mais seulement de 1,6 % au Portugal, alors qu'il a augmenté sur la même période de 2,3 % par an en moyenne dans l'ex-UE à 15, de 1,5 % en France et de 1,6 % en Allemagne.

## Le coût du travail est d'autant plus élevé que l'entreprise est grande, surtout en Allemagne

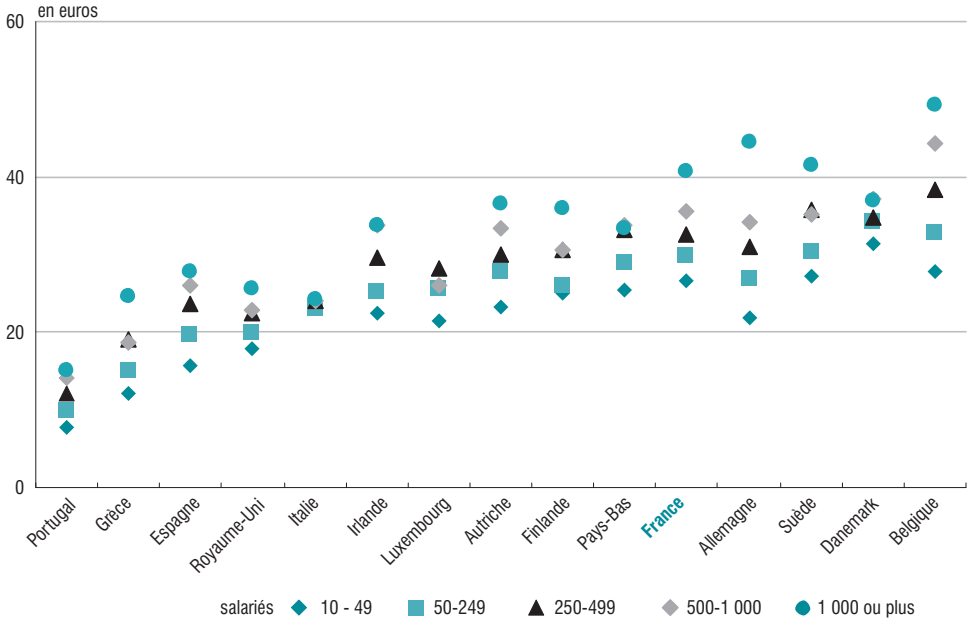
Dans l'industrie, le coût horaire croît quand la taille de l'entreprise augmente, mais l'ampleur de l'effet taille est très variable selon les pays (*figure 6*). Il est particulièrement fort en Allemagne. En 2008, le coût horaire dans les entreprises de plus de 1 000 salariés de l'industrie manufacturière y est le double de celui des entreprises de 10 à 49 salariés. Ces écarts de coût selon la taille étaient déjà marqués en 1996 mais se sont renforcés depuis. De fait, l'analyse des évolutions entre 1996 et 2008 fait apparaître que c'est dans les entreprises de petite taille de l'industrie manufacturière que le coût horaire a le moins crû en Allemagne. Le taux de croissance annuel en euros courants est de 0,9 % par an dans les entreprises de 10 à 49 salariés et de 1,4 % dans celles employant de 50 à 249 salariés, alors qu'il atteint 1,9 % toutes tailles confondues. En conséquence, le coût horaire dans les entreprises de plus de 1 000 salariés de l'industrie manufacturière place l'Allemagne au 2e rang européen, alors que pour les entreprises de 10 à 49 salariés elle se situe juste au-dessus de la moyenne européenne, du Royaume-Uni, de l'Espagne, de la Grèce et du Portugal.

En France, l'effet taille est moins fort qu'en Allemagne et se situe dans la médiane européenne. Le coût horaire dans les entreprises de plus de 1 000 salariés de l'industrie manufacturière est supérieur de 50 % à celui des entreprises de 10 à 49 salariés. De plus, les évolutions du coût horaire entre 1996 et 2008 ne varient pas avec la taille d'entreprise. Dans d'autres pays, comme le Danemark, la Finlande et les Pays-Bas, l'écart entre le coût horaire dans les entreprises de 10 à 49 salariés et les entreprises de plus de 1 000 salariés de l'industrie manufacturière est nettement inférieur[4].

Dans les services marchands, le lien entre coût horaire et taille d'entreprise demeure globalement, mais il est plus ténu (*figure 7*). Si le coût horaire est partout le plus faible dans les entreprises de moins de 50 salariés, il ne croît pas toujours linéairement avec la taille de l'entreprise. Dans plusieurs pays, le coût horaire est ainsi inférieur dans les entreprises de plus de 1 000 salariés par rapport à celles entre 500 et 1 000. Par ailleurs, la dispersion du coût horaire selon la taille est nettement moins marquée dans les services que dans l'industrie. Par rapport aux petites entreprises de moins de 50 salariés, le coût horaire est plus élevé dans les plus de 1 000 de seulement 30 % en Allemagne et 20 % en France.

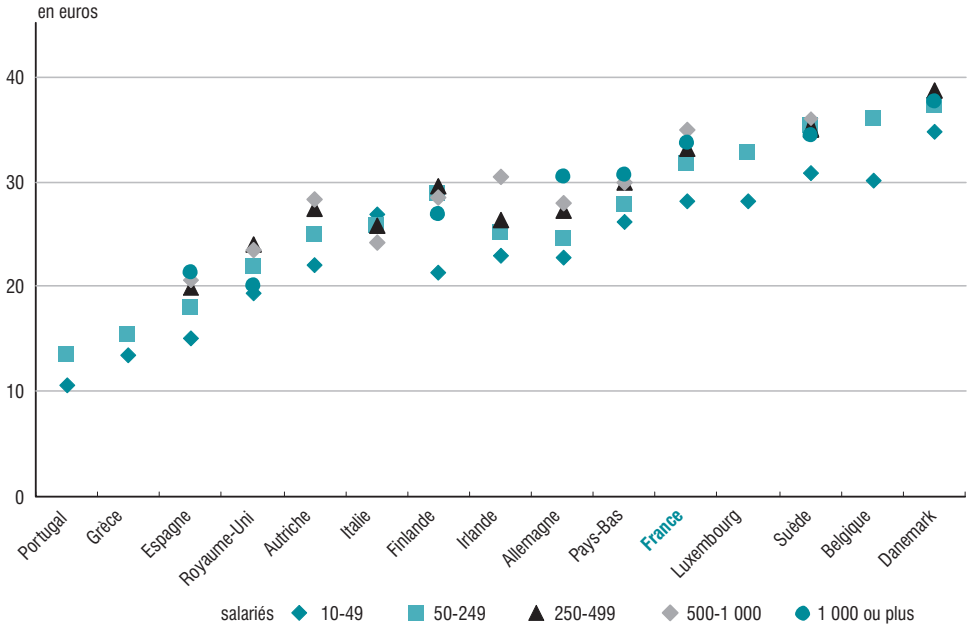
3. Dans un cadre théorique où l'on considère que les économies des pays convergent vers un état d'équilibre de long terme dit «état stationnaire», la vitesse de convergence correspond à la vitesse pour atteindre cet état. Dans le cas présent, avec une vitesse de convergence de 2 %, il faut 35 ans pour atteindre la moitié de la distance à cet état, d'où le qualificatif de vitesse de convergence lente.
4. Ces écarts d'effet taille peuvent s'expliquer en partie par la répartition des entreprises par taille, variée dans l'ex-UE à 15. Par ailleurs, la prise en compte de la dimension « appartenance à un groupe » voire des catégories d'entreprises au sens économique du terme pourrait modifier le constat observé ici.

## 6. Coût horaire de la main-d'œuvre par taille d'entreprise dans l'industrie manufacturière en 2008




Champ : entreprises de 10 salariés et plus, industrie manufacturière, apprentis exclus.
Lecture : en France, le coût horaire de la main-d'œuvre en 2008 dans les entreprises de l'industrie manufacturière de plus 1 000 salariés était de 40,75 euros.
*Source : Eurostat, enquête européenne sur le coût de la main d'œuvre, 2008.*

## 7. Coût horaire de la main-d'œuvre par taille d'entreprise dans les services marchands en 2008




Champ : entreprises de 10 salariés et plus, services marchands, apprentis exclus.
Lecture : en France, le coût horaire de la main-d'œuvre en 2008 dans les entreprises de services de plus 1 000 salariés est de 33,67 euros.
*Source : Eurostat, enquête européenne sur le coût de la main-d'œuvre, 2008.*

## Différences selon les secteurs d'activité

Dans les services marchands, le classement des différentes activités par coût horaire est le même dans tous les pays : les coûts sont les plus bas dans l'hébergement-restauration et les plus élevés dans les activités financières et d'assurance, en passant par les activités de services administratifs et de soutien, le commerce, le transport et entreposage, les activités immobilières, l'information et communication. En moyenne, sur l'ex-UE à 15, le coût horaire dans les activités financières et d'assurance est 3 fois plus élevé que dans l'hébergement-restauration.

De ce fait, dans les services marchands, le classement des pays en trois groupes obtenu au niveau agrégé reste globalement valable à un niveau sectoriel détaillé. Ainsi, dans la plupart des secteurs des services marchands, la France fait partie du groupe à coût élevé avec le Danemark, la Belgique et la Suède. C'est dans l'hébergement-restauration et l'information-communication que le coût du travail est, comparativement aux autres pays européens, le plus élevé en France (2e rang). C'est dans les activités financières qu'il est comparativement le moins élevé, la France se situant au 6e rang, juste en dessous des Pays-Bas. De même, quel que soit le secteur, l'Allemagne fait partie d'un groupe de pays proches de la moyenne de l'ex-UE à 15 ou de la zone euro, tout comme l'Autriche, l'Italie ou l'Irlande. Enfin, le Portugal, la Grèce, le Royaume-Uni[5] et l'Espagne appartiennent toujours au groupe à bas coûts. En revanche, si le Luxembourg a un coût horaire très élevé dans les activités financières, il est proche de la moyenne européenne dans tous les autres services.

Dans l'industrie manufacturière, les conclusions obtenues au niveau agrégé ne sont pas toujours vérifiées à un niveau sectoriel plus détaillé, car les effets de composition jouent. Ainsi, dans l'industrie automobile, le coût horaire allemand est le plus élevé d'Europe. Il est en particulier supérieur de 29 % à celui observé en France : 43,14 euros contre 33,38 euros. L'écart se montait à 49 % en 1996 et a donc diminué depuis. Néanmoins, il reste fort important, alors même que le secteur automobile a contribué dans une large mesure à la dégradation du solde commercial de la France [Usciati, 2008 ; Lemoine, 2011]. Les principales conclusions concernant la France, en revanche, ne sont pas modifiées : quel que soit le secteur de l'industrie manufacturière, elle se situe entre la troisième et la cinquième place.

## Le nombre d'heures effectivement travaillées a diminué pour la moitié des pays de l'ex-Union européenne à 15

Le coût horaire étant défini comme le rapport entre le coût annuel de la main-d'œuvre et le nombre annuel d'heures effectivement travaillées (*encadré 1*), toute évolution du temps de travail effectif se répercute sur le coût horaire. Les heures effectivement travaillées incluent les heures normales et supplémentaires rémunérées sur l'année, desquelles il faut retrancher les heures rémunérées mais non effectuées (congés payés annuels, absences pour cause de maladie, de maternité et paternité, et autres).

En 2008, dans l'ensemble de l'industrie et des services marchands, c'est en Belgique (1 543 heures), suivie de la France (1 596), du Danemark (1 619) et de l'Allemagne (1 651) que le temps de travail effectif en équivalent-temps complet est le plus faible dans l'industrie et les services marchands. La médiane dans l'ex-UE à 15 se situe à environ 1 750 heures par an, soit un peu plus qu'en Suède, en Finlande et en Italie. À l'autre extrémité, c'est au Royaume-Uni[5],

5. Rappelons que le fait que le Royaume-Uni utilise des heures de travail renseignées par les salariés eux-mêmes (enquête Emploi) à la différence des autres pays qui utilisent des heures de travail renseignées par les établissements peut conduire à sous-estimer le coût dans ce pays par rapport aux autres (*encadré 1*).

puis au Luxembourg et en Grèce (autour de 1 800 heures par an) que le temps de travail effectif est le plus long. Dans l'ensemble, les heures travaillées sont plus élevées dans les services marchands que dans l'industrie manufacturière. C'est le cas en particulier en France où, en 2008, le temps de travail effectif dans les services marchands est de 1 606 heures contre 1 574 dans l'industrie manufacturière.

Depuis 1996, le temps de travail effectif a évolué de manière très hétérogène en Europe. Au cours de la période 1996-2008, le temps de travail effectif a augmenté dans la moitié des pays de l'ex-UE à 15 et diminué dans l'autre moitié. C'est au Luxembourg et aux Pays-Bas que la hausse a été la plus forte : respectivement + 123 et + 128 heures dans l'industrie manufacturière et + 86 et + 73 heures dans les services. À l'opposé, c'est en Irlande que le temps de travail effectif a le plus baissé : – 131 heures dans l'industrie et – 103 dans les services. La baisse a aussi été importante en France et en Grèce.

En France, le temps de travail a ainsi baissé de 71 heures dans l'industrie manufacturière et de 83 dans les services. La baisse se produit pour la majeure partie entre 1996 et 2000 (date d'entrée en vigueur de la loi Aubry II pour les entreprises de plus de 20 salariés), surtout dans les services marchands. Elle se poursuit ensuite, en particulier dans l'industrie manufacturière, mais à un rythme plus lent. Au total, alors qu'en 1996, la France était dans une position médiane en termes d'heures travaillées parmi les pays de l'ex-UE à 15, depuis 2000 elle se situe dans le bas de l'échelle. Néanmoins, la diminution du temps de travail effectif n'explique qu'environ 10 % de la hausse du coût horaire de la main-d'œuvre entre 1996 et 2008. Si le nombre d'heures était resté stable entre 1996 et 2008 en France, le coût horaire de la main-d'œuvre aurait progressé en euros courants à un rythme annuel de 3,1 % (contre 3,4 % observé) dans l'industrie manufacturière et de 2,8 % (contre 3,2 % observé) dans les services marchands.

## Une structure du coût horaire qui varie selon le système de financement de la protection sociale

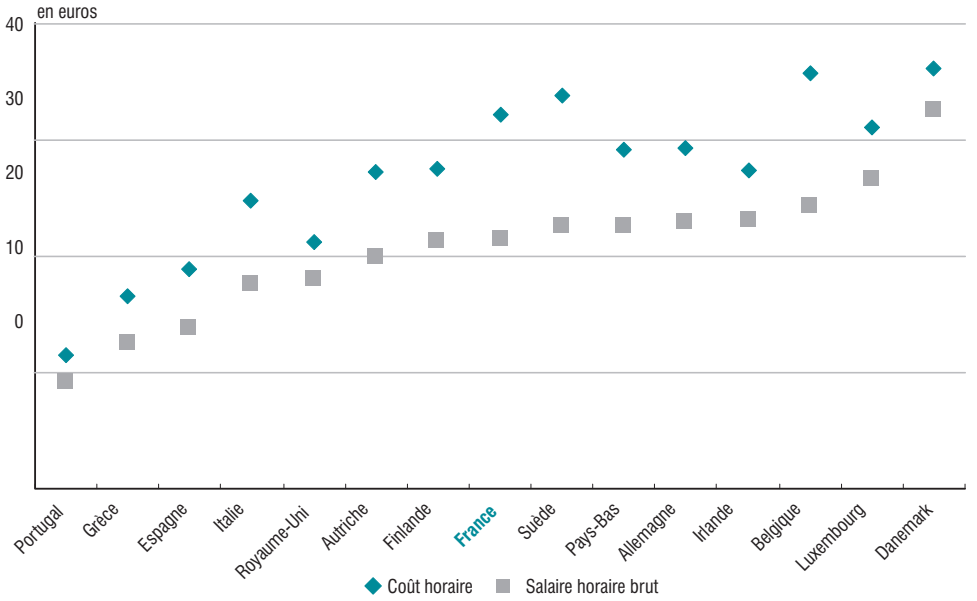
Le coût total se décompose en salaires et traitements bruts, cotisations sociales à la charge de l'employeur et d'autres dépenses (*encadré 2*). Du fait des différences de niveau et de mode de financement de la protection sociale, la répartition du coût horaire entre salaires et traitements bruts, cotisations sociales à la charge de l'employeur et autres dépenses est très variable en Europe. Si partout les salaires et traitements bruts représentent la part la plus importante du coût du travail, ils varient entre 67 % en France et 91 % au Danemark. *A contrario*, la part des cotisations sociales à la charge de l'employeur varie de 7 % du coût au Danemark à 28 % en France, 30 % en Suède et 31 % en Belgique. Les autres dépenses sont marginales dans le coût de la main-d'œuvre, excepté en Suède où elles dépassent 3,5 % et en France où elles atteignent 4,4 %. C'est d'ailleurs en France que la part des dépenses de formation est, de loin, la plus élevée : 2,1 %, et ceci indépendamment du secteur d'activité[6]. La part des dépenses de formation des entreprises est très dépendante du système institutionnel de formation tout au long de la vie de chaque pays et notamment de l'importance de l'apprentissage. Ainsi, en Allemagne où l'apprentissage est très développé, les dépenses pour les apprentis sont incluses dans les salaires et traitements bruts et non dans les dépenses de formation des entreprises.

6. En France, les dépenses de formation des entreprises regroupent la taxe d'apprentissage et la participation à la formation professionnelle continue. Concernant la participation à la formation professionnelle continue, l'enquête européenne CVTS *(Continuing vocational training survey)* sur la formation continue en entreprise, confirme que la France fait partie des pays européens qui dépensent le plus, et ce quel que soit le secteur d'activité.

En raison de l'hétérogénéité de la structure du coût, la hiérarchie européenne en termes de salaire horaire brut diffère en partie de celle du coût horaire (*figure 8*). Ainsi, dans l'ensemble marchand, les salaires horaires bruts en France (21,55 €) et en Suède (22,59 €) se situent dans le milieu de la distribution, derrière l'Allemagne (23,02 €) et les Pays-Bas, la France occupant même une position médiane dans l'ex-UE à 15 en 2008. À l'inverse, du fait du faible taux de cotisations sociales employeurs, l'Irlande fait partie des pays à salaire horaire brut élevé. En dehors de ces pays, les hiérarchies en termes de salaire horaire brut et de coût horaire sont proches. Comme pour le coût horaire, le Danemark occupe la première place en termes de salaire horaire brut (32,66 €), avec une différence de 6 et 8 euros par heure respectivement par rapport au Luxembourg et à la Belgique. De même, on retrouve les mêmes pays dans le bas des deux distributions (Portugal, Grèce, Espagne, Royaume-Uni, Italie).

En termes de structure du coût de la main-d'œuvre, la comparaison entre le Danemark et la Suède est frappante. Ces deux pays sont proches géographiquement et culturellement, ont un haut niveau de protection sociale et un PIB par habitant très comparable. Cependant, au Danemark, l'essentiel du financement de la protection sociale passe par l'impôt sur le revenu, les cotisations sociales employeurs étant limitées à 7 % du coût de la main-d'œuvre. En Suède, la protection sociale est principalement financée par les cotisations sociales, celles payées par les employeurs atteignant 30 % du coût. Cependant, au total, les coûts horaires dans ces deux pays sont assez proches. Si le salaire brut versé est beaucoup plus élevé au Danemark (32,66 € de l'heure) qu'en Suède (22,59 € de l'heure), le salarié y paye aussi plus d'impôts sur le revenu. Le coin fiscalo-social (poids des prélèvements obligatoires sur les salaires) est comparable dans ces deux pays : seule la répartition entre cotisations sociales et impôts sur le revenu les différencie.

**8. Salaire horaire brut et coût horaire de la main-d'œuvre en 2008**




Champ : entreprises de 10 salariés et plus, industrie et services marchands, apprentis exclus.
Lecture : en France, le coût horaire de la main-d'œuvre en 2008 dans l'ensemble de l'industrie et des services est de 32,19 euros alors que le salaire horaire brut est de 21,55 euros.
*Source : Eurostat, enquête européenne sur le coût de la main d'œuvre, 2008.*

Au-delà de cet exemple, l'absence de lien significatif entre le niveau du coût horaire et le taux de charges au sein de l'ex-UE à 15 est confirmée par une analyse « toutes choses égales par ailleurs » prenant en compte l'existence d'un effet propre à chaque pays (modèle à effets fixes, *encadré 3*). Ce résultat suggère qu'à moyen terme le taux de cotisations sociales employeurs n'est pas un déterminant du coût horaire, conformément à ce que prédisent les modèles usuels du marché du travail. Dans ces modèles (par exemple le modèle d'offre de travail dans un environnement concurrentiel, celui de monopole syndical ou celui de négociation salariale), seul le niveau global de taxe compte, pas la répartition entre cotisations sociales employeurs, cotisations sociales salariés et impôt sur le revenu.

Si la structure du coût est fortement hétérogène au sein de l'ex-UE à 15, dans chaque pays elle est relativement comparable entre l'industrie manufacturière et les services (*figures 9* et *10*). Toutefois, la part des cotisations sociales employeurs dans l'industrie manufacturière est le plus souvent supérieure à celle dans les services, sauf au Danemark, au Luxembourg et en Grèce. Cet écart de cotisation est particulièrement important en Irlande (21 %), en Belgique (15 %), aux Pays-Bas (13 %) et au Royaume-Uni (9 %). Dans ces pays, les barèmes « théoriques » de cotisations sociales ne dépendent pas du secteur d'activité, mais ils sont progressifs dans le bas de la distribution des salaires. Les salaires bruts dans l'industrie étant supérieurs à ceux dans les services (en raison entre autres du pouvoir de négociation plus fort des salariés dans l'industrie), la progressivité des cotisations sociales employeurs conduit à des taux « effectifs » plus élevés. En France, où l'écart atteint 6,7 %, la progressivité s'explique par les allègements de cotisations bas salaires qui bénéficient beaucoup à certains secteurs des services.

Dans l'ensemble, la structure des coûts ne connaît pas de grandes variations en Europe entre 1996 et 2008. De plus, les évolutions sont globalement comparables entre l'industrie manufacturière et les services marchands. Dans certains pays, tels que la France, la Suède, l'Espagne ou la Finlande, on ne constate aucune évolution. En France, cette stabilité est remarquable, sachant qu'au cours de la période 1996-2008, des modifications importantes du dispositif d'allègements de cotisations sociales bas salaires ont eu lieu. De 1998 à 2002,

*Encadré 3*

**Le modèle à effets fixes**

L'impact du taux de charges sur le coût horaire de la main-d'œuvre est estimé à l'aide du modèle à effets fixes suivant (les notations sont celles présentées dans l'*encadré 2*) :

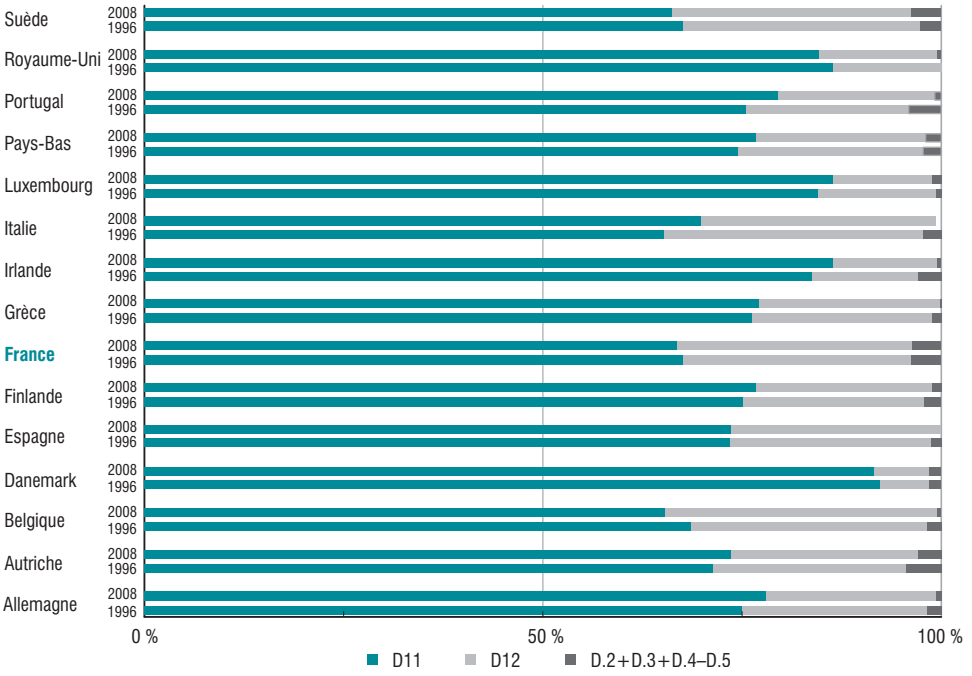
$$\left(\frac{D}{B.1}\right)_{i,t} = a + b.\left(\frac{D.12}{D.11}\right)_{i,t} + \gamma_i + u_{i.t}, \text{ où } \left(\frac{D}{B.1}\right)_{i,t} \text{ est le coût horaire dans le pays } i \text{ à la date } t,$$

$\left(\frac{D.12}{D.11}\right)_{i,t}$ est le taux de charges (*i.e.* le rapport entre d'un côté, les charges sociales employeurs et de l'autre, les salaires et traitements) et $\gamma_i$ un effet fixe pays. Cette spécification permet de tenir compte de caractéristiques inobservées propres à chaque pays et invariantes au cours du temps.
Les résultats sont présentés dans le tableau suivant. Dans l'estimation des déterminants du coût horaire, les coefficients associés au taux de charges valent – 0,75 avec un écart-type de 0,80 dans l'industrie manufacturière, et – 0,93 avec un écart-type de 0,73 dans les services marchands. Ils sont donc non significatifs.

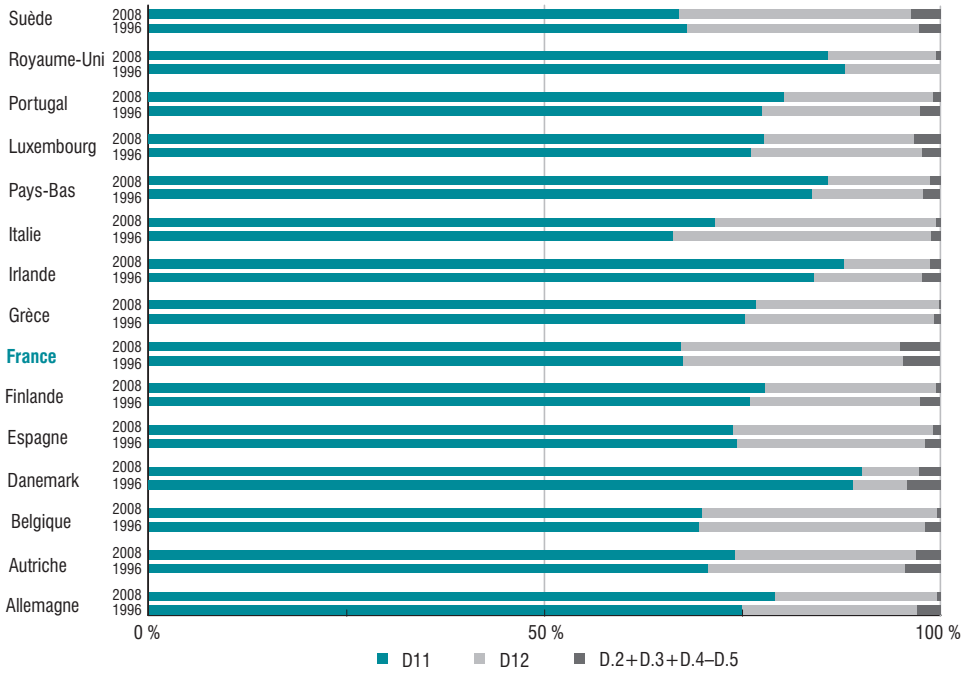
| Secteur | Coefficient | Écart-type | T de Student |
|---|---|---|---|
| Industrie manufacturière | – 0,75 | 0,81 | – 0,93 |
| Services marchands | – 0,93 | 0,73 | – 1,27 |

Champ : entreprises de 10 salariés et plus des secteurs des services marchands et de l'industrie manufacturière, apprentis exclus.
*Source : Eurostat, enquête européenne sur le coût de la main d'œuvre, 1996, 2000, 2004, 2008.*

## 9. Structure du coût dans l'industrie manufacturière




## 10. Structure du coût dans les services marchands




Note : D.11 correspond aux salaires et traitements bruts, D.12 aux cotisations sociales employeurs et (D.2+D.3+D.4-D.5) au reste du coût de la main-d'œuvre.
Champ : entreprises de 10 salariés et plus, industrie manufacturière, services marchands, apprentis exclus.
*Source : Eurostat, enquête européenne sur le coût de la main-d'œuvre, 1996 et 2008.*

le champ des allègements est étendu pour les entreprises qui réduisent leur temps du travail (allègements « Aubry »), afin de compenser l'impact de cette mesure sur le coût du travail. Puis la loi Fillon de janvier 2003 organise sur 3 ans la convergence du barème des allègements pour les entreprises passées à 35 heures et celles restées à 39 heures, parallèlement à la convergence des Smic et des Garanties mensuelles de rémunérations (GMR). Cette réforme a des effets variés selon les entreprises, augmentant les allègements pour les entreprises restées à 39 heures mais les diminuant pour celles passées à 35 heures. En moyenne, ces évolutions en sens opposé se sont compensées pour laisser la part des cotisations sociales employeurs dans le coût du travail globalement inchangée.

D'autres pays ont connu une légère hausse (mais pas forcément continue) de la part des cotisations sociales employeurs dans le coût entre 1996 et 2008 : Royaume-Uni, Belgique ou Danemark. Enfin, on observe une légère baisse des cotisations sociales employeurs en Allemagne et aux Pays-Bas, et plus sensible en Italie. En Allemagne, dans l'industrie manufacturière, la part des cotisations sociales employeurs dans le coût passe de 23,4 % en 2004 à 21,0 % en 2008 suite au transfert le 1er janvier 2007 d'une partie des cotisations employeur vers la TVA (équivalent à 1 point de TVA). Ce transfert de cotisations correspond à une baisse de 60 centimes du coût horaire de la main-d'œuvre.

## Des écarts de coût horaire du travail partiellement compensés par la productivité

Le coût horaire de la main-d'œuvre est un facteur parmi d'autres du niveau de compétitivité d'un pays. Par exemple, un pays avec un coût de production élevé peut être plus compétitif qu'un autre avec un faible coût de production, si sa productivité est supérieure. Le coût salarial unitaire (*encadré 2*), égal au ratio entre le coût total de la main-d'œuvre et la production en volume, mesure le coût moyen de la main-d'œuvre par unité produite.

L'hétérogénéité observée en matière de coût est considérablement réduite quand la productivité du travail est prise en compte. En effet, si les écarts de coût horaire sont importants, ceux de productivité horaire le sont encore plus. Ainsi en 2008, dans l'ensemble marchand, le **coefficient de variation** du coût salarial unitaire, qui permet de mesurer la disparité des situations entre les pays vaut 9,3 % pour le coût salarial unitaire contre 26,5 % pour le coût horaire.

Sur longue période, les coûts horaires évoluent à un rythme comparable dans l'industrie manufacturière et les services marchands. Les mesures qui affectent le coût horaire sont générales et s'appliquent à tous les secteurs (par exemple, en France, la réduction du temps de travail, les taux de cotisations sociales, etc.). De plus, la concurrence sur le marché du travail tend à une convergence des salaires nets, toutes choses égales par ailleurs. En revanche, la productivité apparente du travail évolue à un rythme plus lent dans les services marchands que dans l'industrie manufacturière. Aussi, entre 1996 et 2008, en moyenne dans la zone euro et dans l'ex-UE à 15, les évolutions du coût salarial unitaire sont très différentes selon les secteurs d'activité : légère baisse dans l'industrie manufacturière et hausse dans les services marchands (légère dans le commerce, les hôtels et restaurants, les transports et la communication, et plus sensible dans les activités financières, l'immobilier, les activités de location et les services aux entreprises). En 2008, dans tous les pays de l'ex-UE à 15, la productivité apparente du travail connaît une chute importante : la crise qui commence au printemps s'est traduite par une contraction plus forte de l'activité que du volume de travail.

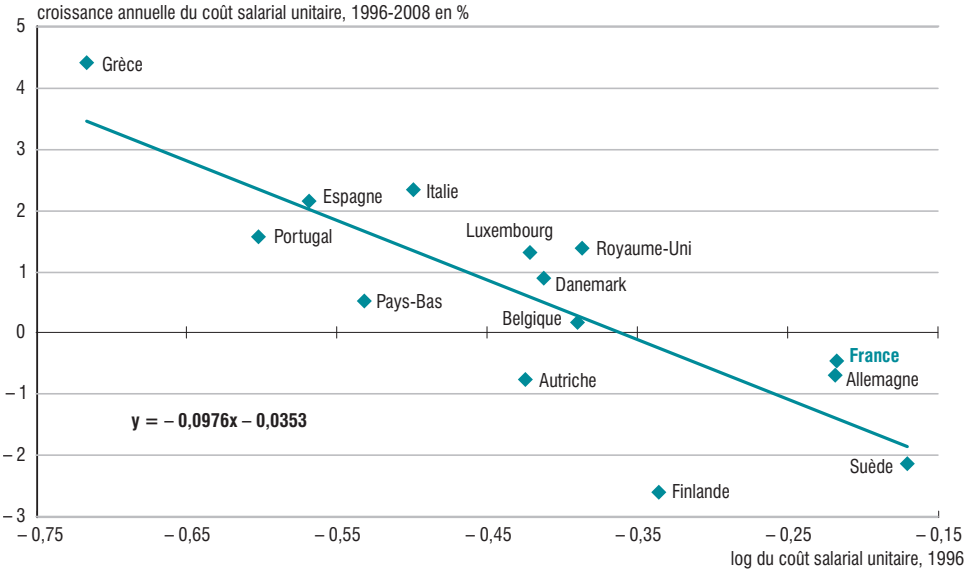
Dans l'industrie manufacturière, le coût salarial unitaire a baissé entre 1996 et 2008 dans un certain nombre de pays européens, dont la France, l'Allemagne, l'Irlande, la Suède, et en moyenne dans l'ex-UE à 15 et la zone euro. En d'autres termes, la productivité horaire a progressé plus vite que le coût horaire dans ces pays. Il n'y a d'ailleurs pas de lien entre l'évolution du coût horaire et celle du coût salarial unitaire. Ainsi, en Irlande, où le coût horaire dans l'industrie manufacturière a doublé sur cette période, la productivité horaire a fait plus que doubler, conduisant à une baisse du coût salarial unitaire. À l'inverse, en Grèce, la très faible progression de la productivité horaire n'a pas compensé la hausse de trois-quarts du coût horaire, de sorte que le coût salarial unitaire a augmenté des deux-tiers. Aucun autre pays de l'ex-UE à 15 n'a connu une telle augmentation du coût salarial unitaire.

L'évolution du coût salarial unitaire dans l'industrie manufacturière est comparable en France et en Allemagne, avec un taux de croissance annuel moyen de respectivement – 0,5 % et – 0,7 %. En France, l'essentiel de la baisse s'est produit entre 1996 et 2000, c'est-à-dire au moment de la mise en place des 35 heures pour les entreprises volontaires (mais avant leur généralisation) et dans un contexte de croissance forte. Depuis cette date et jusqu'en 2007 le coût salarial unitaire reste stable, la productivité horaire évoluant parallèlement au coût horaire. En Allemagne, le coût salarial unitaire est resté stable entre 1996 et 2002, puis connaît une baisse sensible jusqu'en 2007. À l'inverse, l'Espagne, l'Italie, le Royaume-Uni ou le Danemark connaissent une hausse du coût salarial unitaire, importante pour les deux premiers puisque l'évolution annuelle atteint respectivement 2,3 % et 2,1 %.

Dans les services, le coût salarial unitaire a évolué à la hausse pour l'ensemble des pays de l'ex-UE à 15, mais dans des proportions différentes. C'est en Allemagne et en Autriche que l'évolution annuelle a été la plus faible (respectivement + 0,2 % et + 1,1 %). La France connaît une évolution à la hausse limitée à 1,6 %, et comparable à celle de la moyenne de la zone euro. En revanche, des pays comme l'Irlande, l'Espagne, le Danemark, l'Italie ou le Royaume-Uni connaissent des hausses de leur coût salarial unitaire (entre + 2 % et + 3,8 % en rythme annuel) plus importantes que celles de leurs partenaires.

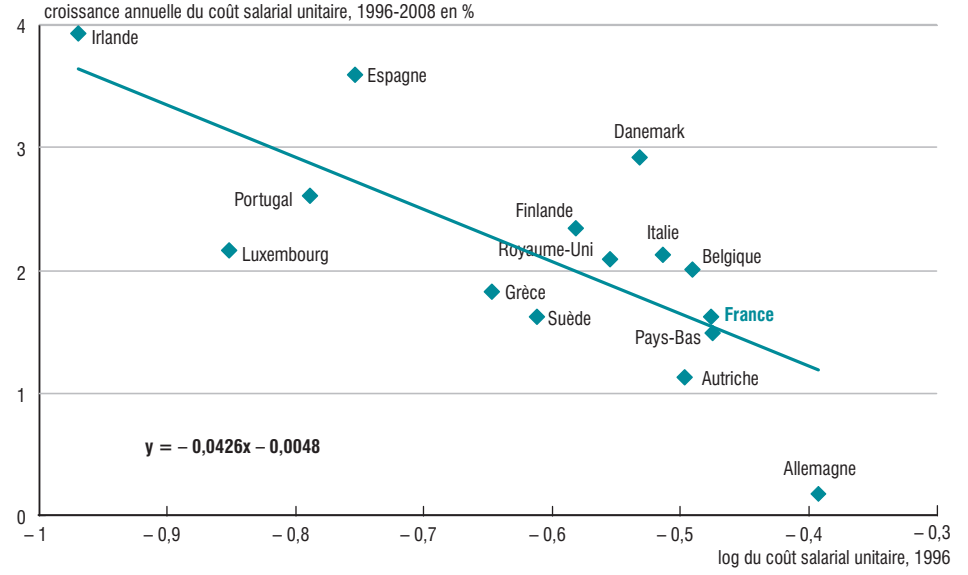
Au total, on observe une convergence du coût salarial unitaire dans l'ex-UE à 15 : c'est dans les pays où le coût salarial unitaire est le moins élevé en 1996 que la hausse entre 1996 et 2008 est globalement la plus forte. Cette convergence se produit dans les services comme dans l'industrie manufacturière, mais à rythme nettement plus rapide pour cette dernière (*figures 11* et *12*). De plus, elle est plus marquée que pour le coût horaire de la main-d'œuvre. ■

## 11. Convergence du coût salarial unitaire dans l'industrie manufacturière




Champ : industrie manufacturière.
*Source : OCDE.*

## 12. Convergence du coût salarial unitaire dans les services marchands




Champ : services marchands.
*Source : OCDE.*

## Définitions

**Compétitivité-coût** : compare l'évolution des coûts salariaux unitaires d'un pays (évolution du coût du travail corrigée de celle de la productivité) à celle de ses partenaires.

**Compétitivité-prix à l'exportation** : compare l'évolution des prix à l'exportation d'un pays à celle de ses partenaires. Le taux de change peut avoir un impact important sur la compétitivité-prix : une dépréciation de la monnaie nationale par rapport aux monnaies étrangères entraînera une amélioration de la compétitivité-prix.

**Compétitivité hors-prix** : compare l'évolution de facteurs tels que la qualité, le contenu en innovation, l'ergonomie et le design des produits offerts.

**Taux de marge** : rapport de l'excédent brut d'exploitation (EBE) à la valeur ajoutée (solde du compte de production). Le taux de marge mesure donc la part de la valeur ajoutée qui n'est pas consacrée à la rémunération des salariés, ni aux impôts sur la production.

**Coefficient de variation** : rapport de l'écart-type à la moyenne. Plus la valeur du coefficient de variation est élevée, plus la dispersion autour de la moyenne est grande. Il est généralement exprimé en pourcentage. Sans unité, il permet la comparaison de distributions de valeurs dont les échelles de mesure ne sont pas comparables.

## Pour en savoir plus


Aghion P., Artus P., Cohen D., Cohen E., Fontagné L., Madiès T., Verdier T., « Les atouts de la France dans la mondialisation », *Rapport du Conseil d'Analyse économique*, n° 71, 2007.

Filatriau O., Marcus V., « Convergences et structures salariales dans l'Union européenne », *Insee Référence*s Les salaires en France, 2006.

Fontagné L., Gaulier G., « Performances à l'exportation de la France et de l'Allemagne », *Rapport du Conseil d'Analyse Économique*, n° 81, décembre 2008.

Lemoine M., « France : un problème de compétitivité…hors prix », Mission d'information sur la compétitivité de l'économie française et le financement de la protection sociale, 2011.

Marcus V., « Le coût de la main-d'œuvre en France et en Allemagne », *Insee Première* n° 970, juin 2004.

Marcus V., « Les salaires et le coût du travail dans l'Union européenne et les pays candidats », *Données sociales*, édition 2006.

Montaut A., « Une heure de travail salarié en 2004. Deux fois plus chère mais deux fois plus productive qu'en 1975 », *Insee Première* n° 1214, novembre 2008.

« Zoom sur le coût du travail en Europe de 1996 à 2004 », *Insee Références* Les salaires en France, édition 2007.

Usciati B., « D'où vient la dégradation du solde commercial français hors énergie ? Une analyse par types de produits », *Bulletin de la Banque de France*, n° 173, mai-juin 2008.

# Fiches thématiques

## Synthèse des actifs occupés

## Avertissement

Cet ouvrage a pour ambition d'analyser conjointement les domaines de l'emploi et des salaires.
Un effort particulier est fait sur la complétude et la mise en cohérence des différentes sources. En effet, cet ouvrage s'appuie à la fois sur des sources administratives (Déclarations annuelles de données sociales ou DADS, base Non-salariés, etc.) mais aussi sur des données d'enquête (enquête Emploi, Acemo, etc.) et sur les estimations d'emploi. Or, ces différentes sources n'ont pas la même « actualité » : les données les plus récentes des DADS portent sur l'année 2009 contre 2010, voire 2011 pour l'enquête Emploi.
De ce fait, la Vue d'ensemble de cet ouvrage s'appuie en partie sur des données récentes portant sur l'année 2011, alors que les fiches thématiques s'arrêtent, le plus souvent, en 2009 pour des raisons de cohérence.
Pour les mêmes raisons de cohérence, les données des fiches couvrent le plus souvent la seule France métropolitaine, cette réserve ne concernant pas, bien entendu les 2 fiches consacrées aux Dom.
Les sites internet *www.insee.fr, www.travail.gouv.fr (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la Dares)* et *http://epp.eurostat.ec.europa.eu* pour les données internationales mettent en ligne des actualisations pour les chiffres essentiels.

## Signes conventionnels utilisés

| | |
|---|---|
| … | Résultat non disponible |
| /// | Absence de résultat due à la nature des choses |
| *p* | Résultat provisoire |
| *n.s.* | Résultat non significatif |
| € | Euro |
| M | Million |
| Md | Milliard |
| *Réf.* | Référence |

# 1.1 Évolution générale de l'emploi et des salaires

Fin 2009, la France métropolitaine compte 26,1 millions de personnes en emploi, dont 23,7 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 2009. Sur la même période, l'agriculture a perdu 1,9 million d'emplois et l'industrie 2,2 millions. Ils ne représentent plus que 16 % de l'emploi en 2009, contre 39 % en 1970. Dans l'industrie, cette baisse s'explique par de nombreux phénomènes, en particulier le développement de la sous-traitance, éventuellement à l'étranger, l'externalisation de fonctions, le développement de l'intérim et des nouvelles technologies. Ainsi, une partie des effectifs qui autrefois étaient comptés dans le secteur secondaire se retrouvent aujourd'hui dans le tertiaire. Entre 1970 et 1997, la construction enregistre un recul de ses effectifs, mais à partir de 1998, l'emploi repart à la hausse. Au total, de 1970 à 2009 sa part dans l'emploi total est passée de 10 % à 7 %.

Depuis 1970, l'**emploi salarié** progresse régulièrement même si l'emploi salarié privé, lui, a connu des phases de repli en 1992-1994, 2002-2003 et 2008-2009. En 2009, il représente 9 emplois sur 10. À l'inverse, l'**emploi non salarié** a diminué de manière continue jusqu'à la fin des années 1990 du fait principalement du repli de l'agriculture, avant de se redresser légèrement en fin de période grâce au développement de l'emploi non salarié dans le tertiaire. À la fin 2009, les non-salariés ne représentent plus que 9 % de l'emploi total contre 21 % en 1970.

En 2009, les femmes occupent la moitié des emplois salariés (49 % contre 35 % en 1970), mais cette parité cache une forte hétérogénéité sectorielle. En effet, les femmes sont très minoritaires dans les secteurs de la construction et de l'industrie, alors qu'elles sont plus nombreuses dans le tertiaire. Elles sont moins présentes chez les non-salariés (32 %). En moyenne en 2009, un emploi salarié sur cinq est occupé par une personne de plus de 50 ans (un sur trois 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.

Entre 1995 et 2009, le salaire annuel médian en **équivalent-temps plein (EQTP)** a crû, en euros constants, au rythme annuel moyen de 0,4 %. En 2009, il s'élève à 20 300 euros. Cette croissance a été un peu plus vive en fin de période. En particulier, la stagnation des prix en 2009 a tiré à la hausse les salaires réels. Le revenu salarial est un autre indicateur, défini comme la somme des salaires perçus une année par un salarié donné, ce dernier pouvant n'avoir travaillé qu'une partie de l'année ou encore n'avoir travaillé qu'à temps partiel. Il est de ce fait inférieur au salaire d'un équivalent-temps plein. De 2005 à 2009, sa **médiane** a progressé plus rapidement que le salaire annuel médian en EQTP, traduisant le fait que la durée moyenne d'emploi des salariés n'ayant travaillé qu'une partie de l'année a eu tendance à augmenter un peu sur longue période. ■

## Définitions

**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 1.6*).

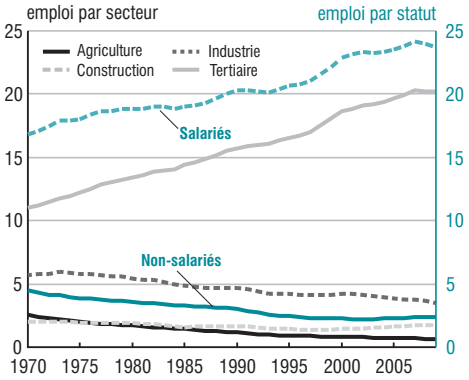
**Salaire en équivalent-temps plein** (EQTP) : il est calculé en prenant en compte tous les postes de travail des salariés (y compris les postes à temps partiel). Les postes à temps complets sont annualisés pour ceux qui ne couvrent pas toute l'année et les postes à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet. Les règles de calcul ont été légèrement modifiés par rapport à l'édition précédente (voir *annexe Glossaire*).

**Médiane** : la médiane partage la population en deux sous-populations égales (voir *annexe Glossaire*).

## Pour en savoir plus

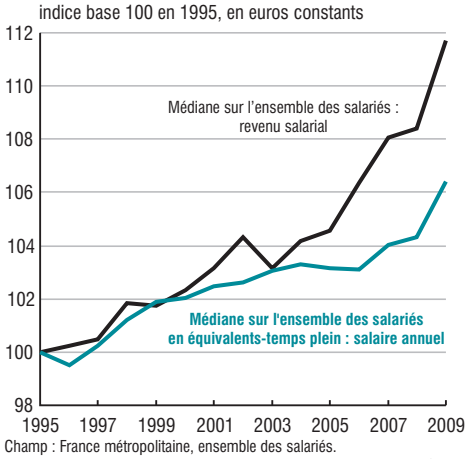

- « Une photographie du marché du travail en 2009 », *Insee Première* n° 1331, janvier 2011.
- « Séries longues sur le marché du travail », *Insee Résultats* n° 116, décembre 2010.

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




Champ : France métropolitaine.
Lecture : au 31 décembre 2009, on dénombre 26,1 millions d'emplois occupés par 23,7 millions de salariés et 2,4 millions de non-salariés. Ces 26,1 millions d'emplois se répartissent en 0,7 million dans l'agriculture, 1,7 million dans la construction, 3,5 millions dans l'industrie et 20,2 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 31/12/2009 (milliers) | Part (en %) | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | de femmes | des moins de 25 ans | des 50 ans ou plus | des niveaux bac ou plus |
| **Ensemble des salariés** | **23 714,9** | **49,4** | **9,8** | **20,9** | **51,2** |
| Agriculture | 224,7 | 32,4 | 15,0 | 22,0 | 31,3 |
| Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac | 549,2 | 39,3 | 15,8 | 15,4 | 34,9 |
| Cokéfaction et raffinage | 11,8 | 22,9 | 12,3 | 17,6 | 77,3 |
| Fabrication d'équipements électriques-électroniques-informatiques, de machines | 472,6 | 28,0 | 4,5 | 24,9 | 51,4 |
| Fabrication de matériels de transport | 373,5 | 16,4 | 5,9 | 23,4 | 50,4 |
| Fabrication d'autres produits industriels | 1 573,5 | 28,0 | 6,2 | 20,8 | 40,2 |
| Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution | 366,5 | 18,9 | 8,4 | 22,9 | 47,4 |
| Construction | 1 451,2 | 10,9 | 17,3 | 15,9 | 27,6 |
| Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles | 3 001,6 | 49,6 | 14,8 | 15,1 | 49,0 |
| Transports et entreposage | 1 329,6 | 28,8 | 5,8 | 21,2 | 39,8 |
| Hébergement et restauration | 898,2 | 50,4 | 24,6 | 13,2 | 38,4 |
| Information et communication | 680,7 | 33,7 | 7,6 | 15,0 | 85,8 |
| Activités financières et d'assurance | 832,3 | 59,2 | 7,1 | 24,3 | 78,2 |
| Activités immobilières | 228,2 | 57,0 | 7,4 | 25,2 | 48,0 |
| Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien | 2 750,7 | 46,9 | 12,2 | 17,2 | 56,4 |
| Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale | 7 653,4 | 68,3 | 5,9 | 25,0 | 58,6 |
| Autres activités de services (hors activités extraterritoriales) | 1 317,3 | 71,4 | 11,5 | 26,3 | 41,7 |
| **Ensemble des non-salariés** | **2 390,3** | **31,7** | **1,7** | **34,1** | **52,2** |
| Agriculture | 443,5 | 30,0 | 1,9 | 39,6 | 34,0 |
| Construction | 280,6 | 7,1 | 1,4 | 26,3 | 25,3 |
| Industrie | 129,5 | 26,2 | 0,7 | 34,3 | 42,4 |
| Tertiaire | 1 536,7 | 38,4 | 1,8 | 34,2 | 64,8 |
| **Emploi total** | **26 105,2** | **47,5** | **8,9** | **22,4** | **51,3** |

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 2009.*

# 1.2 Salariés du privé

L'histoire de l'**emploi salarié marchand non agricole (SMNA)** des vingt dernières années commence avec la crise des années 1991-1993, où il diminue de 3,2 %. Viennent ensuite huit ans de création continue d'emplois au rythme annuel moyen de 1,9 %, avec une nette accélération entre 1998 et 2000. En lien avec l'activité, l'emploi ralentit dès 2001, diminue légèrement en 2003, puis reprend modérement de 2004 à 2007 (+ 0,8 % par an). La baisse de l'activité, en 2008, entraîne un net ralentissement de l'emploi (+ 0,1 % en moyenne annuelle) suivie l'année suivante de nombreuses pertes d'emploi (– 2,5 %). En 2009, on dénombre en moyenne 15,9 millions de salariés dans les secteurs marchands non agricoles soit un niveau proche de celui de 2005. Néanmoins, l'évolution sur la période 2005-2009 a été très différente selon les secteurs : la part de l'industrie, qui représente 21,4 % de l'emploi marchand en 2009, a baissé (– 2,1 points) au profit de la construction (+ 0,7 point, soit 9,1 % des effectifs en 2009) et surtout du tertiaire (+ 1,4 point). Ce dernier, qui embauche structurellement le plus, totalise 69,5 % des salariés en 2009.

Parmi les salariés du SMNA, on dénombre en 2009 40,5 % d'emplois de cadres et professions intermédiaires et 59,5 % d'emplois moins qualifiés. Entre 2005 et 2009, avec le recul de l'emploi industriel, la proportion d'ouvriers a diminué, passant de 34,6 % à 32,3 %. Avec la poursuite du mouvement d'augmentation générale des qualifications, la proportion de cadres et de professions intermédiaires s'est accrûe.

L'expérience professionnelle se traduit souvent par une montée en qualification, si bien que l'âge moyen augmente avec le niveau de qualification : les moins de 25 ans représentent en 2009 14 % des ouvriers et 16 % des employés mais seulement 3 % des cadres, alors que les 50 ans ou plus comptent 22 % de cadres. Les femmes, qui représentent 41 % des salariés, sont nombreuses parmi les employés (76 %) et sous-représentées au sein des ouvriers (18 %) tout comme chez les cadres (34 %). Parce qu'il concerne beaucoup plus fréquemment les femmes, le temps partiel est plus rare chez les cadres et les ouvriers et très fréquent parmi les employés (33 %).

En 2009, le **salaire net** annuel moyen des salariés des entreprises des secteurs marchands en **équivalents-temps plein** (EQTP) s'élève à 24 530 euros : il va de 17 770 euros pour les employés à 46 200 euros pour les cadres.

On observe également des disparités salariales au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle. Appréciée par l'écart **interdécile** (D9/D1), cette dispersion est de 3,0 parmi les cadres mais elle est plus réduite pour les ouvriers et les employés (1,9).

De 2005 à 2009, le salaire net **réel** d'un EQTP a augmenté en moyenne de 0,9 % par an. Ce sont les les ouvriers qui ont bénéficié des évolutions les plus favorables (+ 1,0 %) tandis que les cadres ont vu leur salaire net stagner (+ 0,1 %). Deux facteurs ont contribué à la hausse des premiers : la forte augmentation du Smic intervenue en tout début de période et les destructions d'emplois peu qualifiés, donc peu rémunérés, en fin de période. Les cadres, eux, ont pâti de la mauvaise conjoncture de 2008 et 2009, notamment à travers une diminution de leurs primes. ■

## 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 emplois publics, agricoles et non salariés. Une des sources utilisée ne permet pas la prise en compte des Dom.

**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.

**Salaire en équivalents-temps plein** (EQTP) : voir *fiche 1.1*.

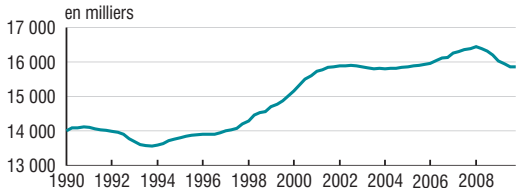
**Rapport interdécile, décile** : voir *annexe Glossaire*.

**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 2008 », *Insee Résultats,* série Société n° 111, octobre 2010.
• *Insee Références* Emploi et salaires, édition 2011.

## 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 2009

en %

| | En 2009 | | | | | Répartition des salariés en 2005 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | 17,1 | 92,8 | 33,6 | 2,6 | 21,5 | 15,6 |
| Professions intermédiaires | 23,4 | 89,9 | 37,2 | 8,8 | 17,2 | 22,4 |
| Employés | 27,1 | 66,8 | 75,6 | 16,1 | 19,5 | 27,2 |
| Ouvriers | 32,4 | 90,3 | 18,0 | 14,4 | 18,5 | 34,6 |
| **Ensemble** | **100,0** | **84,2** | **40,8** | **11,6** | **19,0** | **100,0** |
| **Ensemble (en milliers)** | **15 923** | **13 408** | **6 497** | **1 842** | **3 021** | **15 894** |

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi dans le secteur marchand non agricole.
*Source : Insee, enquête Emploi 2009 et estimations d'emploi.*

## 3. Salaires moyens annuels nets en EQTP selon la CS

| | 2005 | 2009 | Évolution annuelle moyenne 2005-2009 en euros constants[2] |
|---|---|---|---|
| | (en euros courants) | | (en %) |
| Cadres[1] | 44 690 | 46 200 | 0,1 |
| Professions intermédiaires | 22 990 | 25 230 | 0,3 |
| Employés | 15 710 | 17 770 | 0,5 |
| Ouvriers | 16 730 | 18 780 | 1,0 |
| **Ensemble** | **22 290** | **24 530** | **0,9** |

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.
2. Le calcul du taux de croissance sur la période 2005-2009 prend en compte la refonte du processus de codification de la profession et catégorie socioprofessionnelle du salarié dans les DADS 2009.
Champ : France métropolitaine, secteur marchand non agricole, secteur privé et semi-public.
*Source : Insee, DADS 2009 définitif (exploitation au 1/12).*

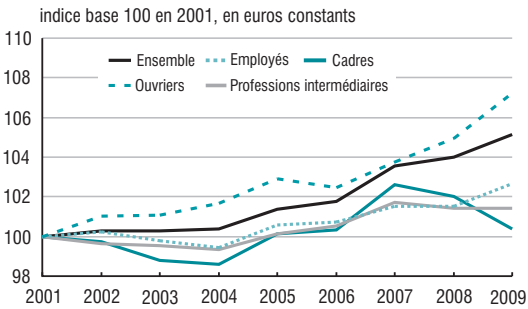
## 4. Distribution des salaires nets annuels en équivalents-temps plein selon la CS en 2009

en euros

| | Ensemble | Cadres [1] | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers |
|---|---|---|---|---|---|
| D1 | 13 550 | 23 960 | 16 220 | 12 790 | 13 070 |
| Q1 | 15 790 | 29 810 | 19 370 | 14 290 | 15 070 |
| **D5 (médiane)** | **19 760** | **38 230** | **23 590** | **16 430** | **17 760** |
| Q3 | 26 870 | 51 260 | 28 720 | 19 750 | 21 210 |
| D9 | 39 040 | 72 370 | 35 170 | 24 140 | 25 290 |
| **D9/D1** | **2,9** | **3,0** | **2,2** | **1,9** | **1,9** |

1. Y compris les chefs d'entreprise salariés. Champ : France métropolitaine, secteur marchand non agricole, secteur privé et semi-public.
Lecture : en 2009, 10 % des salariés en EQTP du secteur privé et semi-public perçoivent un salaire annuel net inférieur à 13 550 euros et 25 % un salaire inférieur à 15 790 euros. *Source : Insee, DADS 2009 définitif (exploitation au 1/12).*

## 5. Évolution du salaire net moyen des salariés en EQTP




Champ : France métropolitaine, secteur marchand non agricole, secteur privé et semi-public.
Note : le calcul du taux de croissance entre 2008 et 2009 prend en compte la refonte du processus de codification de la profession et catégorie socioprofessionnelle du salarié dans les DADS 2009.
*Source : Insee, DADS 2009 définitif (exploitation au 1/12).*

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

En 2009, la fonction publique d'État (FPE) compte, en termes d'équivalents-temps pleins (EQTP), 1,62 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 16 % des titulaires et les agents de catégorie B 19 %.

Depuis 2005, les **effectifs** ont diminué de 224 000 en EQTP. Cette baisse résulte, d'une part, du transfert d'environ 110 000 agents de la fonction publique d'État vers les établissements publics ou vers les collectivités territoriales et, d'autre part, de la suppression de 114 000 postes, dont environ la moitié d'enseignants. Durant cette période, le poids des non-titulaires est resté stable (15 %) ; au sein des titulaires le poids des A et celui des B se sont accrus (de respectivement + 7 et + 6 points). Cela résulte de plusieurs phénomènes : la fin du reclassement progressif des instituteurs en professeurs des écoles de la catégorie B vers la catégorie A, le reclassement des 100 000 gardiens de la paix de la catégorie C vers la catégorie B intervenue au 1er janvier 2006, 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, le plus souvent classés en catégorie C, vers les collectivités territoriales.

Entre 2005 et 2009, la proportion de femmes s'est accrûe de deux points (60 %), du fait de la prédominance des hommes dans la population transférée aux collectivités locales. Toujours pour cette même raison, mais également 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 (– 17 points). Pour la catégorie A, la légère progression de la proportion de femmes s'explique pour partie par le reclassement des professeurs des écoles 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 moyen de 43 ans, les agents de la FPE sont plus âgés que les salariés du secteur privé (40 ans). Ce constat est plus marqué pour la catégorie C comparée aux ouvriers et employés du secteur privé. L'âge moyen des non-titulaires, lui, est proche de celui des salariés du secteur privé.

En 2009, le **salaire annuel net** moyen d'un agent de la fonction publique d'État s'élève à 28 520 euros : 29 400 pour les seuls titulaires et 23 420 pour les non titulaires. Celui des titulaires A est supérieur de 51 % à celui des C ; cet écart s'est réduit de 4 points depuis 2005, du fait des caractéristiques de la population transférée aux collectivités locales. Sur l'ensemble de la période 2005-2009, le salaire net moyen des agents de l'État a crû en moyenne annuelle de 2,8 % en euros courants alors que l'inflation s'est élevée, sur la période, à + 1,5 % l'an. En euros constants, le salaire net a progressé de 1,3 % en moyenne annuelle. Cette hausse résulte pour partie du transfert de gestion, vers les collectivités territoriales, d'agents qui avaient, en moyenne, des salaires inférieurs au salaire moyen de la FPE. Une fois corrigé de cet effet, le salaire moyen s'est accru d'environ 0,7 % par an, en euros constants. Pour les seules personnes en poste et présentes tout au long des années 2005 et 2009, le salaire a évolué en moyenne annuelle de 2,2 % en euros constants.

Le rapport interdécile de l'ensemble des agents de la FPE est de 2,1 en 2009 contre 2,4 en 2005. Ce rapport a légèrement baissé pour les agents de catégorie A, passant de 2,2 à 2,1, alors qu'il est resté stable à 1,6 pour les B. Pour les agents de catégorie C, il a diminué, passant de 1,8 à 1,5, 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 France métropolitaine. 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 nets** : *voir fiche 1.2.*

# Emploi et salaires dans la fonction publique d'État 1.3

## 1. Emploi dans les services civils de l'État en 2005 et 2009

| | En 2005 | | | | En 2009 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectifs (milliers) | Effectifs (%) | Part des femmes (%) | Âge médian (années) | Effectifs (milliers) | Effectifs (%) | Part des femmes (%) | Âge médian (années) |
| **Ensemble** | **1 839** | **100** | **58** | **43** | **1 615** | **100** | **60** | **43** |
| **Titulaires** | **1 571** | **85** | **57** | **44** | **1 379** | **85** | **59** | **44** |
| Catégorie A | 901 | 58 | 60 | 43 | 895 | 65 | 62 | 43 |
| Catégorie B | 209 | 13 | 62 | 45 | 268 | 19 | 45 | 43 |
| Catégorie C | 461 | 29 | 50 | 44 | 216 | 16 | 64 | 47 |
| **Non-titulaires** | **268** | **15** | **63** | **36** | **236** | **15** | **65** | **39** |

Champ : France métropolitaine, effectifs en équivalents-temps plein, hors armée et Établissements nationaux.
*Source : Insee, fichiers de paie des agents de l'État de 2005 et 2009.*

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

| | En 2005 | En 2009 | Évolution annuelle moyenne 2005-2009 |
|---|---|---|---|
| | (euros courants) | | (% et euros constants) |
| **Ensemble** | **25 530** | **28 520** | **1,3** |
| **Titulaires** | **26 330** | **29 400** | **1,3** |
| Catégorie A | 30 340 | 32 210 | 0,0 |
| Catégorie B | 24 000 | 26 550 | 1,0 |
| Catégorie C | 19 530 | 21 270 | 0,7 |
| **Non-titulaires** | **20 820** | **23 420** | **1,5** |

Champ : France métropolitaine, salaires en équivalents-temps plein.
*Source : Insee, fichiers de paie des agents de l'État de 2005 et 2009.*

## 3. Distribution des salaires annuels nets des agents titulaires des services civils de l'État par catégorie statutaire en 2009

| | Ensemble | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C |
|---|---|---|---|---|
| D1 | **18 830** | 21 400 | 20 810 | 16 750 |
| Q1 | **22 022** | 24 570 | 22 970 | 18 590 |
| **D5 (médiane)** | **26 200** | **29 030** | **26 160** | **20 880** |
| Q3 | **31 950** | 36 490 | 29 630 | 23 370 |
| D9 | **40 314** | 45 550 | 32 630 | 25 900 |
| **D9/D1** | **2,1** | **2,1** | **1,6** | **1,5** |

Champ : France métropolitaine, salaires en équivalents-temps plein.
*Source : Insee, fichier de paie des agents de l'État 2009.*

# 1.4 Emploi et salaires dans les collectivités territoriales

En 2009, on compte dans la **fonction publique territoriale** (FPT) de France métropolitaine, un peu moins de 1,7 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 78 % des agents contre seulement 16 % 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 7 % du total des agents. Les communes et les départements sont les principaux employeurs avec plus de 7 agents sur 10.

Dans la FPT, comme dans toute la fonction publique, les femmes sont majoritaires (58 %). Les non-titulaires représentent 20 % des agents, contre seulement 15 % 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 peu moins d'un quart des emplois.

Depuis 1998, les effectifs ont crû en moyenne de 3,4 % par an, cette croissance étant plus faible pour les communes (+ 1,4 %). Au cours des quatre dernières années, ils ont crû à un rythme légèrement supérieur (3,7 %), soit une augmentation d'environ 200 000 en équivalent-temps plein. Un peu plus de la moitié de cette augmentation entre 2005 et 2009 est imputable aux transferts de gestion 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 11 ans, de moins de 10 000 à près de 80 000. Le reste de cette croissance est lié à la dynamique propre de l'emploi territorial.

La répartition des agents par catégorie socioprofessionnelle s'est modifiée entre 2005 et 2009 : la part des employés et ouvriers a augmenté de 3 points avec le transfert des agents venus de la FPE qui étaient principalement de catégorie C. En 2005, les communes employaient 63 % des agents de la FPT contre 56 % en 2009. Ce recul du poids relatif des communes de 7 points s'est fait au profit des intercommunalités (+ 1 point) mais surtout des départements et des régions (+ 8 points).

L'âge médian d'un agent dans la FPT en 2009 est de 45 ans contre 40 ans pour les salariés du secteur privé. Les cadres sont un peu plus âgés que les professions intermédiaires et les ouvriers et employés.

En 2009, le salaire annuel net moyen en équivalent-temps plein d'un agent de la fonction publique territoriale s'élève à 21 240 euros contre 28 520 euros dans la FPE. Cet écart s'explique essentiellement par les différences en termes de qualification, écart qui s'est accentué avec les transferts de gestion de personnels survenus dans la période. Au sein de la FPT, le salaire moyen dans les communes et les régions (respectivement d'environ 20 300 euros et 20 800) est plus modeste que dans les départements (23 600). 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 2,1 dans la FPE et 2,9 dans le secteur privé. Entre 2005 et 2009, le salaire net moyen des agents des collectivités territoriales a crû en moyenne annuelle de 2,5 % en euros courants alors que l'inflation s'est élevée, sur la même période, à + 1,5 % l'an. Ainsi, en euros constants, le salaire net a progressé de 1 % en moyenne annuelle. Pour les seules personnes en poste, présentes tout au long des années 2005 et 2009, le salaire a évolué en moyenne annuelle de 2,1 % 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).

## Pour en savoir en plus


• « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique », DGAFP, édition 2010 - 2011.

# Emploi et salaires dans les collectivités territoriales 1.4

## 1. Emploi dans la fonction publique territoriale en 2005 et en 2009

| | 2005 | | | | | 2009 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectifs (milliers) | Effectifs (%) | Effectifs femmes (milliers) | Part des femmes (%) | Âge médian | Effectifs (milliers) | Effectifs (%) | Effectifs femmes (milliers) | Part des femmes (%) | Âge médian |
| **Ensemble**[1] | **1 308** | **100** | **756** | **58** | **43** | **1 515** | **100** | **883** | **58** | **45** |
| Cadres | 107 | 8 | 50 | 47 | 46 | 109 | 7 | 57 | 53 | 46 |
| Professions intermédiaires | 277 | 21 | 165 | 60 | 43 | 224 | 15 | 143 | 64 | 44 |
| Employés, ouvriers | 924 | 71 | 541 | 58 | 43 | 1 182 | 78 | 683 | 58 | 44 |

1. Le système d'information pour la FPT a changé en 2009. Cela a introduit une rupture de série dans la structure de l'emploi par catégories socioprofessionnelles. Les données 2005 et 2009 ne sont pas directement comparables.
Champ : France métropolitaine, effectifs en équivalent-temps plein.
*Source : Insee, DADS, SIASP.*

## 2. Effectifs territoriaux par type de collectivité

| | 2005 | 2009 |
|---|---|---|
| Communes | 986 104 | 1 015 731 |
| Départements | 193 888 | 287 947 |
| Régions | 15 002 | 78 618 |
| Établissements communaux | 109 215 | 126 604 |
| Établissements intercommunaux | 178 235 | 225 920 |
| Établissements départementaux | 59 589 | 65 185 |
| Autres ÉPA[1] locaux | 21 733 | 5 931 |
| **Ensemble** | **1 563 766** | **1 805 936** |

1. Établissement public à caractère administratif.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.
*Sources: Insee, Colter, DADS, SIASP Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.*

## 3. Salaires annuels nets moyens dans la FPT selon la catégorie socioprofessionnelle

| | 2005 | 2009 | Évolution annuelle moyenne 2005-2009 | |
|---|---|---|---|---|
| | (euros courants) | | (en % et euros constants) | (en % et euros courants) |
| **Ensemble**[1] | **19 220** | **21 240** | **1,0** | **2,5** |
| Cadres | 34 380 | 37 610 | 0,8 | 2,3 |
| Professions intermédiaires | 23 570 | 25 770 | 0,7 | 2,3 |
| Ouvriers, employés | 16 950 | 18 830 | 1,1 | 2,7 |

1. Le système d'information pour la FPT a changé en 2009. Cela a introduit une rupture de série dans la structure de l'emploi par catégories socioprofessionnelles. Les données 2005 et 2009 en niveau ne sont pas directement comparables mais un travail spécifique visant à neutraliser l'effet de cette rupture permet de calculer des taux d'évolution.
Champ : France métropolitaine, salaires en équivalents-temps plein.
*Source : Insee, DADS et SIASP.*

## 4. Distribution des salaires annuels nets des agents de la fonction publique territoriale selon la CS en 2009

en euros

| | **Ensemble** | Cadres | Professions intermédiaires | Employés, ouvriers |
|---|---|---|---|---|
| D1 | **15 051** | 23 314 | 18 366 | 14 775 |
| Q1 | **16 650** | 28 280 | 21 293 | 16 212 |
| **D5 (médiane)** | **19 039** | **34 909** | **25 243** | **18 037** |
| Q3 | **23 138** | 44 089 | 29 582 | 20 588 |
| D9 | **29 822** | 54 649 | 33 405 | 23 464 |
| **D9/D1** | **2,0** | **2,3** | **1,8** | **1,6** |

Champ : France métropolitaine, salaires en équivalent-temps plein.
*Source : Insee, SIASP.*

# 1.5 Emploi et salaires dans le secteur public hospitalier

En 2009, on compte 880 000 **emplois en équivalents-temps plein** (EQTP) **dans les établissements publics de santé**. Le temps partiel représente 21 % des postes.

La moitié des emplois correspond à des postes d'employés ou d'ouvriers et 40 % à des postes de professions intermédiaires. La catégorie des cadres, qui regroupe les cadres de direction et d'administration et les personnels médicaux, représente 10 % des emplois. Entre 2005 et 2009, les effectifs en EQTP des professions intermédiaires et des employés ou ouvriers ont progressé de 1,2 % 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 (48 %) alors que les professions intermédiaires soignantes et celles d'agents de service sont très féminisées (85 %). La moitié des salariés des établissements publics de santé ont moins de 42 ans.

En 2009, le **salaire net annuel moyen** (rémunérations pour gardes et astreintes comprises) d'un équivalent-temps plein du secteur public hospitalier s'élève à 26 000 euros. Les cadres perçoivent un salaire net annuel moyen de 54 400 euros, les professions intermédiaires de 26 700 euros et les employés et ouvriers de 19 800 euros.

En 2009, 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 interdécile D9/D1), est de 2,2. C'est parmi les professions les plus qualifiées que les revenus sont les plus dispersés : le rapport interdécile est de 3,5 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.

Entre 2005 et 2009, le salaire net annuel moyen -hors cadres- a progressé en rythme annuel de 0,9 % en euros courants. En revanche, compte-tenu de l'inflation, il a baissé en rythme annuel de 0,5 % en **euros constants**. L'évolution du salaire moyen des cadres entre 2005 et 2009 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 2005 et 2009 dans le même établissement -hors cadres- le salaire a évolué en moyenne annuelle de 0,9 % en euros constants. ■

## Définitions

**Emploi en équivalent-temps plein (EQTP)** : Les postes à temps complet sont pris en compte au prorata du nombre de jours travaillés dans l'année et les temps partiel au prorata de leur volume horaire rapporté à celui d'un poste à temps complet toute l'année. Les règles de calcul ont été légèrement modifiées par rapport à l'édition précédente (voir *annexe Glossaire*.).

**Établissements publics de santé** : ce sont les établissements publics (catégorie juridique agrégée des personnes morales soumises au droit administratif) dont l'activité économique principale relève des activités hospitalières (8610Z en 2009, 851A en 2005) 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).

**Salaire en équivalent-temps plein** : voir *fiche 1.1*.

**Euros constants** : voir *fiche 1.2*.

# Emploi et salaires dans le secteur public hospitalier 1.5

## 1. Emploi dans le secteur public hospitalier en 2005 et 2009

| | | En 2005 Effectifs | | | | | En 2009 Effectifs | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | (milliers) | (%) | Part des femmes (%) | Âge médian (années) | Part de salariés à temps partiel[4] (%) | (milliers) | (%) | Part des femmes (%) | Âge médian (années) | Part de salariés à temps partiel[4] (%) |
| **Ensemble[1]** | **(a+b+c)** | **860 355** | **100,0** | **75,5** | **42** | **22,3** | **881 433** | **100,0** | **76,8** | **42** | **21,0** |
| **Cadres[1]** | **(a)** | **103 529** | **12,0** | **46,0** | **43** | **29,7** | **89 141** | **10,1** | **48,1** | **47** | **35,7** |
| Médecins, pharmaciens, psychologues[1] | | 91 069 | 10,6 | 45,2 | 43 | 31,3 | 76 548 | 8,7 | 47,8 | 47 | 39,2 |
| Cadres direction, administration, gestion | | 12 459 | 1,4 | 52,0 | 49 | 14,4 | 12 593 | 1,4 | 50,1 | 47 | 8,6 |
| **Professions intermédiaires** | **(b)** | **315 094** | **36,6** | **83,4** | **41** | **23,3** | **351 931** | **39,9** | **85,1** | **40** | **21,7** |
| PI soignantes et sociales[2] | | 300 026 | 34,9 | 85,0 | 40 | 23,5 | 310 158 | 35,2 | 86,0 | 39 | 22,1 |
| PI administratives et techniques | | 15 068 | 1,8 | 50,6 | 48 | 17,8 | 41 772 | 4,7 | 78,2 | 46 | 18,7 |
| **Employés et ouvriers** | **(c)** | **441 732** | **51,3** | **76,9** | **42** | **19,4** | **440 361** | **50,0** | **76,1** | **43** | **17,0** |
| Agents de service et employés administratifs[3] | | 390 888 | 45,4 | 83,5 | 41 | 20,7 | 362 353 | 41,1 | 85,5 | 42 | 18,4 |
| Ouvriers | | 50 844 | 5,9 | 25,9 | 46 | 7,6 | 78 008 | 8,9 | 32,3 | 45 | 10,2 |
| **Ensemble (hors cadres)** | **(b+c)** | **756 826** | **88,0** | **79,6** | **42** | **21,0** | **792 291** | **89,9** | **80,0** | **42** | **19,0** |

1. En 2009, 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 « soignantes » sont constitués des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux. Les professions intermédiaires « sociales » regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés.
3. Les « agents de service » recouvrent les agents de services hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers.
4. Part 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 2005 et SIASP 2009.*

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

| | 2005 | 2009 | Évolution annuelle moyenne 2005-2009 | | Évolution annuelle moyenne 2005-2009 des personnes en place[2] | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | (euros courants) | | (en % et euros courants) | (en % et euros constants) | (en % et euros courants) | (en % et euros constants) |
| **Ensemble** | **25 160** | **26 010** | **n.s.** | **n.s.** | **2,5** | **1,1** |
| Cadres[1] | 47 710 | 54 370 | n.s. | n.s. | 2,9 | 1,4 |
| Professions intermédiaires | 26 370 | 26 680 | 0,3 | – 1,1 | 2,5 | 1,1 |
| Employés et ouvriers | 19 010 | 19 760 | 1,0 | – 0,4 | 2,1 | 0,7 |
| **Ensemble (hors cadres)** | **22 070** | **22 860** | **0,9** | **– 0,5** | **2,3** | **0,9** |

1. En 2009, 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. Salariés à temps complet présents douze mois les 2 années.
Champ : France métropolitaine, salariés des établissements publics ayant une activité économique principale hospitalière en équivalent-temps plein, hors stagiaires et apprentis.
*Source : Insee, DADS 2005 et SIASP 2009.*

## 3. Distribution des salaires annuels nets dans le secteur public hospitalier selon la CS en 2009

| | Cadres[1] | Professions intermédiaires | Employés et ouvriers | Ensemble[1] |
|---|---|---|---|---|
| D1 | 24 520 | 18 870 | 14 700 | 16 300 |
| Q1 | 34 350 | 21 590 | 16 530 | 18 670 |
| **D5 (médiane)** | **51 470** | **25 470** | **18 810** | **22 190** |
| Q3 | 71 810 | 30 390 | 21 490 | 28 590 |
| D9 | 86 270 | 34 240 | 24 380 | 36 430 |
| **D9/D1** | **3,5** | **1,8** | **1,7** | **2,2** |

1. Hors internes, externes et résidents en 2009.
Champ : France métropolitaine, salariés des établissements publics ayant une activité économique principale hospitalière en équivalent-temps plein.
*Source : Insee, SIASP 2009.*

# 1.6 Non-salariés

En 2009, l'emploi non salarié (hors auto-entrepreneurs) regroupe environ 2,4 millions de personnes, soit 9 % de l'emploi total. Cette population très hétérogène travaille principalement dans quatre secteurs, l'agriculture (18 %), le commerce de détail (16 %), la construction (14 %) et les professions libérales de santé (10 %).

Après trente ans de recul, le nombre de **non-salariés** est reparti légèrement à la hausse en 2004 (+ 7 % sur la période 2003-2009). Si l'agriculture est toujours en déclin (– 14 % depuis 2003), les secteurs de la construction et du tertiaire sont plus dynamiques (respectivement + 23 % et + 12 % depuis 2003).

La population non salariée se caractérise par sa faible féminisation : 32 % de femmes contre 41 % parmi les salariés du secteur marchand non agricole. Peu présentes dans la construction, les femmes représentent environ un tiers des non-salariés du commerce et de l'agriculture. Les professions libérales de santé, où elles sont majoritaires (55 %), font figure d'exception.

Cette population est assez âgée : 34 % d'entre eux ont 50 ans ou plus, contre 19 % des salariés. En effet, on devient le plus souvent indépendant après un passage dans le salariat. De plus, certaines professions particulièrement qualifiées ou règlementées ne peuvent être exercées qu'après de longues études, par exemple dans les domaines du droit et de la santé. Environ 40 % des professionnels libéraux de santé ont plus de 50 ans. À l'inverse, dans la construction, les non-salariés de 50 ans ou plus sont moins nombreux (26 %). La part des moins de 25 ans est très faible parmi les indépendants : elle ne dépasse pas 2 %.

En 2009, hors agriculture et hors **auto-entrepreneurs**, les indépendants gagnent en moyenne 34 900 euros, et la moitié d'entre eux gagne moins de 18 950 euros. Ce résultat cache cependant de grandes disparités. D'une part, 11,6 % des non-salariés ont un revenu d'activité nul, parce qu'ils n'ont pas dégagé de bénéfice, ou parce qu'ils se rémunèrent plutôt sous forme de dividendes. D'autre part, 10 % des non-salariés gagnent plus de 84 350 euros de revenus dans l'année. Pour les salariés, le seuil équivalent est très inférieur à 34 270 euros.

Le secteur d'activité est le premier facteur de disparités des revenus : les activités les plus rémunératrices sont les professions juridiques et la pharmacie, avec des moyennes de plus de 85 000 euros. Les moins rémunératrices sont les taxis, l'enseignement, les arts, spectacles et activités récréatives et les autres services (coiffure, blanchisserie), avec moins de 19 000 euros par an. Ces disparités s'expliquent en partie par des niveaux de diplôme très différents.

Outre le secteur d'activité et l'ancienneté de l'entreprise, le sexe est un déterminant important du revenu. Les femmes perçoivent un revenu inférieur de 34 % à celui des hommes, à secteur d'activité, ancienneté, localisation et statut (pluriactif ou non) égaux.

Depuis 2009, les auto-entrepreneurs forment une nouvelle composante de la population non salariée. Ils sont environ 290 000 à bénéficier de ce statut au 31 décembre 2009, mais plus de la moitié d'entre eux déclarent un chiffre d'affaires nul. Pour l'autre moitié, le revenu d'activité moyen annuel est proche de 3 230 euros. Si on prend en compte les auto-entrepreneurs (y compris ceux dont le chiffre d'affaires est nul), le revenu moyen des non-salariés est de 30 720 euros, soit 12 % de moins que le niveau calculé hors auto-entrepreneurs.

La proportion d'auto-entrepreneurs est élevée dans les secteurs de l'information et la communication, les services administratifs et de soutien, les arts, spectacles et activités récréatives ainsi que dans le commerce. ■

## Définitions

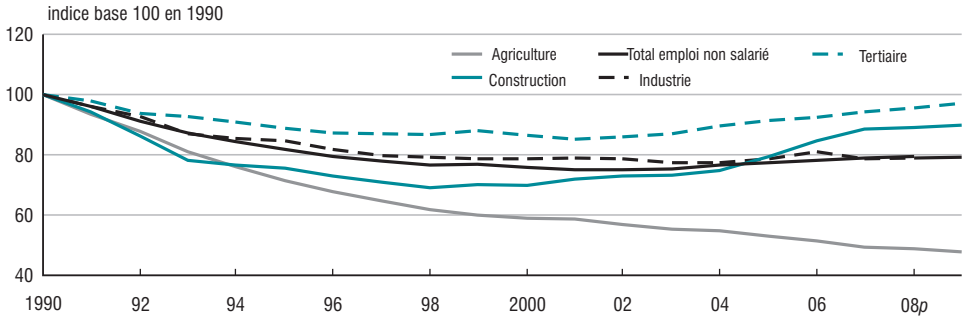
**Non-salariés** : les non-salariés se distinguent des salariés par l'absence de contrat de travail et par le fait qu'ils ne dépendent de personne (pas de lien de subordination).

**Auto-entrepreneurs** : l'auto-entrepreneur est un régime mis en place depuis le 1er janvier 2009 pour les entreprises individuelles qui relèvent du régime fiscal de la microentreprise. Il offre des formalités de création d'entreprises allégées ainsi qu'un mode de calcul et de paiement simplifié des cotisations et contributions sociales et de l'impôt sur le revenu.

## Pour en savoir plus


• *Insee Références* Les revenus d'activité des indépendants , édition 2009.
• « Les revenus d'activités des indépendants du commerce, de l'industrie, du BTP et des services en 2008 », *Insee Première* n° 1362, juillet 2011.

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




Champ : France métropolitaine. Pour les multi actifs (simultanément salarié et non-salarié) sont comptés ici comme non salariés que ceux dont c'est l'activité principale.
*Source : Insee, estimations d'emploi localisées : estimation provisoire pour 2009 incluant les auto-entrepreneurs.*

## 2. Structure de l'emploi non salarié en 2009

en %

| | Répartition | Part | | |
|---|---|---|---|---|
| | | des moins de 25 ans | des plus de 50 ans | des femmes |
| Agriculture | 18,1 | 1,9 | 39,6 | 30,0 |
| Industrie | 7,1 | 0,7 | 34,3 | 26,2 |
| Construction | 13,7 | 1,4 | 26,3 | 7,1 |
| Commerce | 16,1 | 1,9 | 33,2 | 35,0 |
| Services dont : | 44,7 | 1,7 | 34,6 | 39,6 |
| *Professions libérales (hors santé)* | *8,6* | *1,1* | *34,4* | *30,2* |
| *Professions libérales de santé* | *9,9* | *1,1* | *40,5* | *55,2* |
| **Ensemble** | **100,0** | **1,7** | **34,1** | **31,7** |

Champ : France métropolitaine. Pour les multi actifs (simultanément salarié et non-salarié) sont comptés ici comme non salariés que ceux dont c'est l'activité principale.
*Source : Insee, enquête Emploi.*

## 3. Répartition des revenus annuels d'activité des indépendants selon le secteur en 2009

| | Revenu d'activité moyen[1] (euros) | Revenu d'activité médian[1] (euros) | Proportion de revenus nuls (%) |
|---|---|---|---|
| Industrie | 27 100 | 17 150 | 11,0 |
| Bâtiment et travaux publics | 29 830 | 21 520 | 7,1 |
| Commerce | 27 540 | 15 570 | 12,6 |
| Commerce automobile | 26 590 | 18 620 | 11,6 |
| Commerce de détail | 20 200 | 10 720 | 13,2 |
| Commerce de gros | 31 470 | 17 150 | 19,9 |
| Commerce pharmaceutique | 86 570 | 70 860 | 2,6 |
| Métiers de bouche | 28 350 | 21 410 | 7,0 |
| Transports | 23 590 | 15 590 | 8,2 |
| Taxi | 18 120 | 13 270 | 4,0 |
| Hébergement et restauration | 22 360 | 13 790 | 14,4 |
| Information et communication | 30 520 | 16 370 | 19,2 |
| Activités financières et d'assurance | 58 230 | 38 240 | 13,0 |
| Immobilier | 26 650 | 12 230 | 26,5 |
| Activités spécialisées scientifiques et techniques | 51 530 | 28 120 | 12,0 |
| Professions juridiques | 89 890 | 53 390 | 3,3 |
| Activités de services administratifs et soutien | 28 920 | 15 310 | 17,7 |
| Enseignement | 16 900 | 10 150 | 11,3 |
| Santé humaine et action sociale | 61 580 | 45 690 | 2,7 |
| Arts spectacles et activités récréatives | 15 720 | 4 890 | 19,9 |
| Autres activités de services | 15 960 | 11 240 | 9,5 |
| Indéterminé | 29 330 | 11 100 | 31,8 |
| **Ensemble (hors agriculture)** | **34 900** | **18 950** | **11,6** |

1. Revenus nuls inclus.
Champ : France métropolitaine, hors agriculture et auto-entrepreneurs.Tous les multi actifs (simultanément salarié et non-salarié) sont pris en compte, y compris ceux dont ce n'est pas l'activité principale.
*Source : Insee, base Non-salariés.*

# 1.7 Inégalités salariales : concepts

Les inégalités salariales peuvent être décrites à l'aide de plusieurs indicateurs : **salaire en équivalent-temps plein** (EQTP), **salaire annualisé**, **revenu salarial**. Les inégalités de salaires offerts par les employeurs à volume de travail donné (une heure ou une année à temps complet) s'appréhendent soit à partir de la distribution des seuls salaires des temps complets, soit à partir de l'ensemble des salaires en EQTP. La distribution des salaires annualisés capte en plus les inégalités liées à la quotité de travail. Enfin, la distribution des revenus salariaux est également impactée par la durée de l'emploi sur l'année.

En 2009, au sein des salariés à temps complet (86 % 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 14 % du volume de travail (2 millions d'EQTP). En moyenne, ces postes sont rémunérés à des salaires horaires plus faibles que ceux des temps complets (– 17 %). Cet écart s'explique à la fois par une moindre part de personnel « très qualifié » 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 (un peu plus dans le très haut de la distribution), si bien que les principaux **indicateurs d'inégalité** ne diffèrent pas de ceux mesurés pour les seuls temps complets.

La prise en compte de la quotité de travail à l'aide du salaire annualisé 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 11 % 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 2,1).

Enfin, la prise en compte de la durée annuelle de travail, au travers du revenu salarial, amplifie mécaniquement l'ampleur des inégalités, de nouveau particulièrement dans le bas de la distribution. Le D1 du revenu salarial est inférieur de 77 % au D1 de la distribution des salaires annualisés. Le recul est moindre pour les autres fractiles (– 42 % pour le Q1, – 12 % pour la médiane et – 8 % pour le Q3 et – 7 % pour le D9). Le ratio D5/D1 passe ainsi de 2,1 à 7,8.

Au total, en 2009, l'écart interdécile (D9/D1) passe de 2,9 pour la distribution des salaires à temps complet à 16,3 pour le revenu salarial, cette différence étant essentiellement liée au bas de la distribution, du fait de la plus grande variabilité de la quantité de travail et de la durée de l'emploi sur l'année. Ce constat reste identique si l'on s'intéresse à la masse des salaires perçus par les 10 % les mieux payés (1 – S90) et par les 10 % les moins bien payés (S10). Le rapport de ces deux masses varie de 5,2 à 62,5 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). Les postes à temps complet sont annualisés pour ceux qui ne couvrent pas toute l'année et les postes à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet. Les règles de calcul ont été légèrement modifiés par rapport à l'édition précédente (voir *annexe Glossaire*).

**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.

## 1. Distribution des salaires nets de prélèvements et du revenu salarial du secteur privé en 2009

en euros

| | Salaire annualisé des personnes à temps complet | Salaire en EQTP[1] | Salaire annualisé | Revenu salarial |
|---|---|---|---|---|
| D1 | 13 800 | 13 550 | 9 010 | 2 100 |
| Q1 | 16 240 | 15 790 | 14 090 | 8 240 |
| **D5 (médiane)** | **20 280** | **19 760** | **18 560** | **16 410** |
| Q3 | 27 450 | 26 870 | 25 450 | 23 490 |
| D9 | 39 790 | 39 040 | 36 780 | 34 270 |
| C95 | 51 990 | 50 450 | 47 860 | 44 670 |
| C99 | 94 220 | 90 220 | 86 590 | 81 620 |
| **Moyenne** | **25 170** | **24 530** | **22 350** | **24 540** |

1. Équivalent-temps plein (voir *Définitions*).
Champ : France métropolitaine, salariés du secteur privé et semi-public.
Lecture : en 2009, 10 % des salariés en EQTP du secteur privé et semi-public perçoivent un salaire annuel net inférieur à 13 550 euros, 25 % un salaire inférieur à 15 790 euros.
*Source : Insee, DADS 2009 définitif (exploitation au 1/12).*

## 2. Indicateurs d'inégalités salariales en 2009

| | Salaire annualisé des personnes à temps complet | Salaire en EQTP[1] | Salaire annualisé | Revenu salarial |
|---|---|---|---|---|
| D5/D1 | 1,5 | 1,5 | 2,1 | 7,8 |
| D9/D5 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,1 |
| D9/D1 | 2,9 | 2,9 | 4,1 | 16,3 |
| C99/D5 | 4,6 | 4,6 | 4,7 | 5,0 |
| (1 – S90)/S10 | 5,4 | 5,2 | 9,2 | 62,5 |

1. Équivalent-temps plein (voir *Définitions*).
Champ : France métroplitaine, salariés du secteur privé et semi-public.
Lecture : en 2009, dans la distribution des salaires des temps complets du secteur marchand non agricole, le ratio qui rapporte le 9e décile au 1er (D9/D1) se monte à 2,9 alors que le même ratio de la distribution du revenu salarial s'élève à 16,3. En outre, la masse des salaires en EQTP des 10 % les mieux payés est 5,2 fois plus importante que celle des 10% les moins payés. Ce ratio s'élève à 62,5 pour les revenus salariaux.
*Source : Insee, DADS 2009 définitif (exploitation au 1/12).*

# 1.8 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 jusqu'au début des années 1990 (3,3 en 1991) pour ensuite rebaisser légèrement jusqu'en 2006. Depuis, il est relativement stable. Cette réduction de la dispersion résulte d'abord de la croissance plus vive du 1er décile (D1). Depuis 30 ans, le rapport du 9e décile (D9) à la médiane (D5) est stable : il fluctue autour de 2. L'essentiel du mouvement sur longue période résulte donc d'un resserrement de la hiérarchie des salaires dans le bas 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 0,4 pour les quatre 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. Ce ratio baisse régulièrement sur les temps complets depuis le milieu des années 1960 du fait de la hausse du Smic. Mais cette baisse est contrebalancée par la réduction du nombre moyen de jours travaillés dans l'année (passé d'environ 298 jours à la fin des années 1970 à 289 au milieu des années 1990) et par le développement du temps partiel tout au long de la période (7,8 % en 1975 contre 18,2 % en 2009), si bien que le ratio (D5/D1) du revenu salarial a augmenté du début des années 1970 au milieu des années 1990 avant de se stabiliser jusqu'au début des années 2000. Depuis cette date, on observe une tendance à la réduction des écarts dans le bas de la distribution.

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 à 2008, passant de 5,6 % à 6,9 %. Avec la crise, cette part est ramenée à 6,4 % en 2009. La part relative des 10 % de salariés à temps complet les mieux payés a augmenté de 0,8 point entre 1995 et 2007 pour atteindre 26,4 %, mais redescend de 0,7 point en 2009. Celle des 10 % les moins bien payés augmente de 0,2 point entre 1995 et 2007 et se stabilise à 4,7 % depuis.

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 18 ou 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 27 % en termes de **salaires annualisés**, et à 29 % en termes de revenu salarial. Quel que soit l'indicateur, l'écart s'est légèrement réduit au cours des quatre dernières années. ■

## Définitions

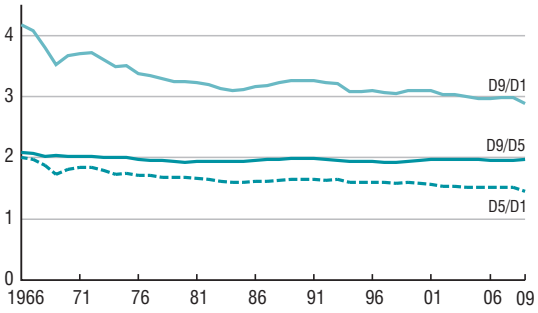
**Rapport interdécile, indicateurs d'inégalités** : à partir des divers déciles (voir *annexe Glossaire*) d'une distribution, on définit trois ratios, D9/D1, D5/D1 et D9/D5. Le premier qualifie la totalité de la distribution, le second se focalise sur le bas de cette distribution alors que le troisième 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) : voir *fiche 1.1*.

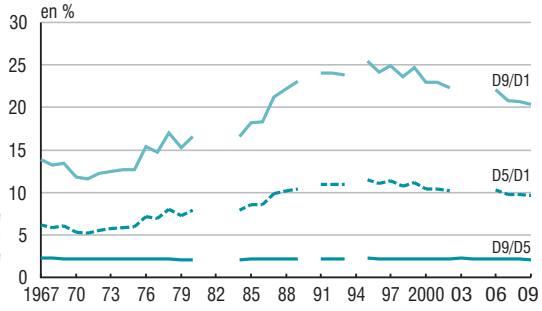
**Salaire annualisé** : moyenne des salaires annualisés pondérée par les durées d'emploi. Ainsi, un salarié ayant travaillé à mi-temps six mois dans l'année et perçu 5 000 euros compte pour 0,5 année-travail rémunérée 10 000 euros par an.

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




Champ : France métropolitaine, salariés du secteur privé et semi-public à temps complet.
*Source : Insee, DADS de 1966 à 2009, 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. Du fait de la fragilité des données sur le bas de la distribution (D1) de 2003 à 2005, les données relatives ne sont pas intégrées sur ce graphique.
*Source : Insee, DADS de 1967 à 2009, sauf en 1981,1983 et 1990.*

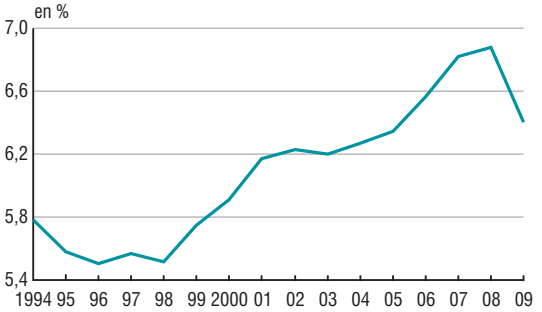
## 3. Variation des différents indicateurs d'inégalité de 2005 à 2009

en points

| | Salaire à temps complet | Salaire en EQTP[1] | Salaire annualisé | Revenu salarial |
|---|---|---|---|---|
| D5/D1 | 0,00 | 0,00 | – 0,03 | – 0,45 |
| D9/D5 | – 0,02 | – 0,02 | – 0,02 | – 0,05 |
| D9/D1 | – 0,02 | – 0,03 | – 0,10 | – 1,32 |
| C99/D5 | – 0,06 | – 0,06 | – 0,07 | – 0,17 |

1. Équivalent-temps plein.
Champ : France métropolitaine, salariés du secteur privé et semi-public.
*Source : Insee, DADS 2005 et 2009 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 moyen | Salaire à temps complet | | Salaire en EQTP[1] | | Salaire annualisé | | Revenu salarial | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2005 | 2009 | 2005 | 2009 | 2005 | 2009 | 2005 | 2009 |
| Femmes (euros) | 19 820 | 21 980 | 19 230 | 21 320 | 16 510 | 18 460 | 12 970 | 15 180 |
| Hommes (euros) | 24 520 | 26 950 | 24 300 | 26 740 | 22 850 | 25 270 | 19 170 | 21 480 |
| **Écart Femmes/ Hommes (%)** | **– 19,2** | **– 18,4** | **– 20,9** | **– 20,3** | **– 27,7** | **– 26,9** | **– 32,3** | **– 29,3** |
| Moins de 25 ans (euros) | 14 920 | 16 560 | 14 830 | 16 410 | 12 840 | 14 460 | 6 160 | 7 060 |
| Plus de 50 ans (euros) | 27 980 | 30 320 | 27 030 | 29 250 | 24 130 | 26 150 | 21 490 | 23 820 |
| **Écart – 25 ans/ + 50 ans (%)** | **– 46,7** | **– 45,4** | **– 45,1** | **– 43,9** | **– 46,8** | **– 44,7** | **– 71,3** | **– 70,4** |

1. Équivalent-temps plein.
Champ : France métropolitaine, salariés du secteur privé et semi-public.
*Source : Insee, DADS 2005 et 2009 définitif (exploitation au 1/12).*

# 1.9 Emploi et salaires selon le sexe

En 2009, 70,0 % de la population ayant entre 15 et 64 ans est active au sens du BIT : 75,0 % des hommes et 66,1 % des femmes. L'écart entre hommes et femmes s'est considérablement réduit entre 1975 et 2009, passant de 31 points à 9, 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 sur les trente-cinq dernières années. Dans les tranches d'âge intermédiaires, le taux d'activité des hommes est resté relativement stable, tandis que celui des femmes a augmenté. Chez les 50-64 ans, le taux d'activité 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. Mais, depuis 2006, cette tendance s'inverse si on corrige ce taux de l'effet mécanique imputable au poids grandissant dans cette population des 60-64 ans (voir *fiche 1.10*). Au contraire, le taux d'activité des femmes entre 50 et 64 ans a crû modérément tout au long de la période.

En dépit d'un mouvement de convergence global, d'importants écarts de taux d'activité demeurent entre femmes et hommes, en particulier entre 25 et 49 ans où l'écart atteint 11,0 points contre 6,6 points chez les 15-24 ans et 7,3 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 les familles d'au moins deux enfants dont l'un (ou plusieurs) a moins de 3 ans, le taux d'activité des mères est de 54 % alors que celui des pères est de 92 %.

Outre ces écarts, liés à une moindre participation des femmes au marché du travail, l'usage du temps partiel différencie fortement l'emploi des hommes et des femmes. La présence d'enfants n'explique qu'en partie la fréquence plus élevée du temps partiel chez les femmes : même parmi les personnes en emploi et sans enfant, la proportion de femmes travaillant à temps partiel est supérieure de 17 points à celle des hommes. Il s'agit alors très souvent de temps partiel subi, les femmes étant nombreuses à travailler dans le secteur tertiaire où le recours au temps partiel par les entreprises est structurellement important.

En termes de salaires, les différences entre hommes et femmes sont également importantes, même en raisonnant en équivalent-temps plein. Ainsi, en 2009, le salaire net moyen en équivalent-temps plein des femmes atteint 80 % de celui des hommes dans le secteur privé, et 87 % 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 12 % 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 23 % à celui de leurs homologues masculins dans le secteur privé, et de 21 % dans le secteur public. Cet écart, beaucoup moins important chez les moins de 25 ans que chez les seniors, peut s'expliquer en partie par un effet de « **plafond de verre** », mais aussi par d'autres éléments comme les choix de spécialité de formation, les secteurs d'activité ou les déroulements de carrière. Les écarts sont moins élevés dans les autres catégories socioprofessionnelles. ■

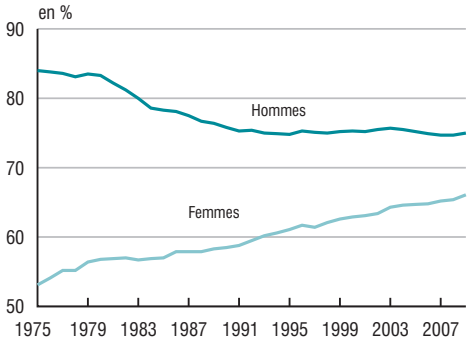
## Définitions

**Plafond de verre** : le plafond de verre désigne une barrière dite « invisible », car liée à un faisceau d'éléments difficiles à lister de manière exhaustive et à pondérer entre eux susceptibles d'empêcher les femmes d'atteindre les niveaux hiérarchiques les plus élevés dans l'entreprise.

## Pour en savoir plus

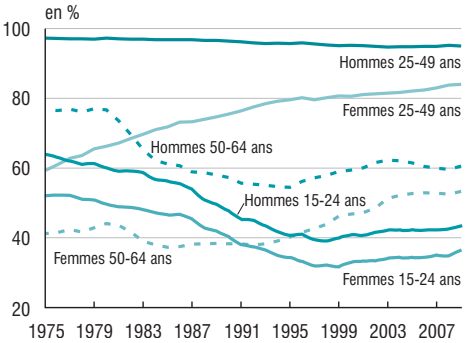

- « Activité féminine et composition familiale depuis 1975 », *Dares Analyses* n° 027, mai 2010.
- « Interruptions de carrière professionnelle et salaires des hommes et des femmes en 2006 », *Dares Analyses* n° 011, février 2010.
- « Femmes et hommes en début de carrière - Les femmes commencent à tirer profit de leur réussite scolaire », *Insee Première* n°1284, février 2010.

### 1. Taux d'activité selon le sexe




Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes âgées de 15 à 64 ans.
Lecture : en 2009, 66,1 % des femmes de 15 à 64 ans sont en emploi ou au chômage 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.
Lecture : en 2009, 43 % des hommes de 15 à 24 ans sont en emploi ou au chômage 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 en 2009

en %

| | Taux d'activité | | | Temps partiel parmi les personnes ayant un emploi | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Femmes | Hommes | **Ensemble** | Femmes | Hommes | **Ensemble** |
| **Âge** | | | | | | |
| 15-24ans | 36,5 | 43,1 | **39,8** | 33,6 | 13,0 | **22,6** |
| 25-49 ans | 84,0 | 95,0 | **89,5** | 28,8 | 4,3 | **15,9** |
| 50-64 ans | 53,3 | 60,6 | **56,9** | 31,3 | 7,0 | **18,8** |
| **Ensemble** | **66,1** | **75,0** | **70,5** | **29,8** | **5,8** | **17,2** |
| **Nombre d'enfants** | | | | | | |
| Pas d'enfant | 64,2 | 70,9 | **67,6** | 23,7 | 6,8 | **14,9** |
| Un enfant | 72,7 | 80,3 | **76,4** | 27,3 | 5,5 | **16,2** |
| *dont enfant de moins de 3 ans* | *76,9* | *96,4* | ***86,3*** | *25,6* | *3,7* | ***13,5*** |
| Deux enfants ou plus | 63,7 | 76,2 | **69,8** | 38,4 | 4,9 | **20,4** |
| *dont au moins un enfant de moins de 3 ans* | *53,9* | *92,3* | ***72,5*** | *47,1* | *4,7* | ***20,9*** |

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes âgées de 15 à 64 ans.
Lecture : en 2009, 53,9 % des femmes ayant au moins deux enfants dont un de moins de trois ans sont en emploi ou au chômage au sens du BIT et 47,1 % de celles qui ont un emploi travaillent à temps partiel.
*Source : Insee, enquêtes Emploi.*

### 4. Structure des effectifs et des salaires nets moyens en 2009

| | Femmes | | Hommes | | Ensemble | | Rapport des salaires F/H |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | effectifs (%) | salaires (euros) | effectifs (%) | salaires (euros) | effectifs (%) | salaires (euros) | (en %) |
| **Secteur privé** | | | | | | | |
| Cadres[1] | 8,9 | 38 350 | 15,7 | 50 090 | 12,4 | 46 200 | 76,6 |
| Professions intermédiaires | 16,1 | 23 110 | 20,9 | 26 850 | 18,6 | 25 230 | 86,1 |
| Employés et ouvriers | 46,4 | 17 000 | 46,5 | 19 250 | 46,4 | 18 300 | 88,3 |
| **Ensemble** | **100,0** | **21 320** | **100,0** | **26 740** | **100,0** | **24 530** | **79,8** |
| **Secteur public** | | | | | | | |
| Cadres[2] | 4,6 | 30 410 | 4,2 | 38 600 | 4,4 | 33 620 | 78,8 |
| Professions intermédiaires | 10,4 | 25 430 | 4,7 | 26 850 | 7,5 | 25 900 | 94,7 |
| Employés et ouvriers | 13,5 | 18 760 | 8,0 | 20 240 | 10,7 | 19 320 | 92,7 |
| **Ensemble** | **100,0** | **23 840** | **100,0** | **27 520** | **100,0** | **25 210** | **86,6** |

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, salariés des particuliers employeurs et apprentis-stagiaires pour les salaires et ensemble des salariés pour les effectifs.
Note : les salaires moyens de l'ensemble du secteur public sont calculés à partir des salaires et des effectifs de chaque fonction publique issues des sources indiquées ci-dessous et non de l'enquête emploi, comme c'est le cas dans le tableau 3 de cette même fiche.
*Source : Insee, DADS 2009 (exploitation au 1/12) et fichier de paie des agents de l'État, enquête Emploi.*

# 1.10 Emploi et salaires selon l'âge

En 2009, 64 % des personnes entre 15 et 64 ans vivant en France métropolitaine occupent un emploi, en recul de 0,6 point par rapport à 2008, ce repli étant particulièrement marqué pour les moins de 25 ans. C'est entre 25 et 55 ans que le **taux d'emploi** est le plus élevé. Parmi les jeunes de 15 à 24 ans, 31 % ont un emploi, 9 % sont au chômage et 60 % 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.

Le taux d'emploi des 55 à 64 ans est de 39 % en 2009. Cette proportion est en légère augmentation entre 2003 et 2009 (+ 1,9 point). Mais des effets démographiques sont à prendre en compte, notamment le poids respectif des plus de 60 ans et des moins de 60. En effet, les premiers sont de plus en plus nombreux à partir de 2006, avec les générations nées du *baby-boom* après 1946, et structurellement moins actifs 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 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 douze a moins de 25 ans, et une sur quatre a plus de cinquante ans. Les moins de 25 ans sont 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 à 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 : avec l'âge la structure des catégories socioprofessionnelles se modifie ; au niveau individuel, l'expérience professionnelle acquise avec le temps 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 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$^{e}$ **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 55-64 ans en 2010 », *Dares Analyses* n° 039, septembre 2011.
- « Emploi et chômage des 15-29 ans en 2010 », *Dares Analyses* n° 072, mai 2011.
- « Le passage de l'emploi à la retraite », *Dares Analyses* n° 035, mai 2011.

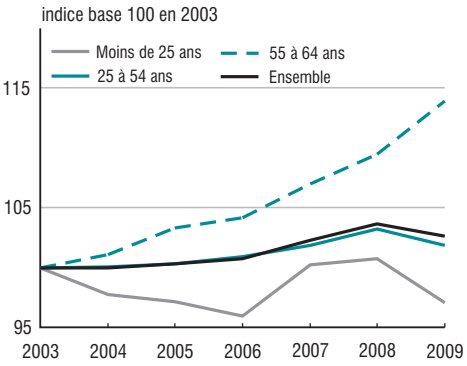
## 1. Emploi selon l'âge en 2009

en %

| | Répartition des effectifs en emploi | Taux d'emploi | | | Proportion de temps partiels |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Ensemble | Hommes | Femmes | |
| 15-24 ans | 8,9 | 30,6 | 32,7 | 28,3 | 22,6 |
| 25-39 ans | 37,8 | 80,8 | 86,9 | 74,9 | 15,0 |
| 40-49 ans | 28,5 | 84,3 | 89,3 | 79,5 | 17,2 |
| 50-54 ans | 13,0 | 80,5 | 85,9 | 75,3 | 16,5 |
| 55-64 ans | 11,8 | 38,9 | 41,5 | 36,6 | 21,2 |
| **Total** | **100,0** | **64,0** | **68,3** | **59,9** | **17,2** |

Champ : France métropolitaine, ensemble des personnes de 15 à 64 ans.
Lecture : en 2009, 30,6 % des personnes de 15 à 24 ans occupent un emploi.
*Source : Insee, enquête Emploi.*

## 2. Évolution du taux d'emploi sous-jacent entre 2003 et 2009




Champ : France métropolitaine, ensemble des personnes de 15 à 64 ans.
Lecture : entre 2003 et 2009, c'est parmi les 55-64 ans que le taux d'emploi sous-jacent a le plus progressé.
*Source : Insee, enquête Emploi.*

## 3. Répartition selon la catégorie socioprofessionnelle en 2009

en %

| | Agriculteurs exploitants | Artisans, commerçants | Cadres | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers | **Ensemble** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 15-24 ans | 2,2 | 1,8 | 2,5 | 7,4 | 12,0 | 14,0 | **8,9** |
| 25-39 ans | 23,8 | 30,4 | 39,9 | 42,9 | 35,9 | 36,7 | **37,8** |
| 40-49 ans | 32,1 | 34,8 | 29,0 | 28,2 | 27,5 | 27,5 | **28,5** |
| 50-54 ans | 17,6 | 15,9 | 13,1 | 12,0 | 13,1 | 12,7 | **13,0** |
| 55-64 ans | 24,3 | 17,2 | 15,5 | 9,6 | 11,5 | 9,1 | **11,8** |
| **Total** | **100,0** | **100,0** | **100,0** | **100,0** | **100,0** | **100,0** | **100,0** |

Champ : France métropolitaine, ensemble des personnes de 15 à 64 ans.
Lecture : en 2009, parmi 100 agriculteurs, 2 ont entre 15 et 24 ans et 24 ont entre 55 et 64 ans.
*Source : Insee, enquête Emploi.*

## 4. Salaires nets annuels moyens en équivalent-temps plein en 2009

en euros

| | Cadres [1] | Professions intermédiaires | Employés et ouvriers | **Ensemble** |
|---|---|---|---|---|
| Moins de 25 ans | 23 900 | 19 010 | 15 560 | **16 450** |
| 25-39 ans | 34 290 | 23 260 | 18 030 | **22 520** |
| 40-49 ans | 45 050 | 26 930 | 19 220 | **26 300** |
| 50-54 ans | 47 820 | 28 240 | 19 760 | **27 660** |
| 55 ans ou plus | 52 730 | 29 060 | 20 130 | **30 910** |
| **Ensemble** | **42 090** | **25 390** | **18 480** | **24 680** |

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 2009 (exploitation au 1/12) et fichier de paie des agents de l'État.*

## 5. Distribution des salaires annuels nets en équivalent-temps plein en 2009

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 | 11 490 | 13 600 | 14 330 | 14 600 | 14 590 | 13 700 |
| Q1 | 13 430 | 15 920 | 17 040 | 17 630 | 17 990 | 16 180 |
| **D5 (médiane)** | **15 280** | **19 430** | **21 530** | **22 850** | **24 060** | **20 300** |
| Q3 | 17 500 | 24 820 | 29 270 | 30 820 | 34 480 | 27 330 |
| D9 | 20 400 | 33 210 | 41 500 | 43 190 | 51 150 | 38 470 |
| **D9/D1** | **1,8** | **2,4** | **2,9** | **3,0** | **3,5** | **2,8** |
| **Q3/Q1** | **1,3** | **1,6** | **1,7** | **1,7** | **1,9** | **1,7** |

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés agricoles et apprentis-stagiaires.
Lecture : en 2009, 10 % des salariés de moins de 25 ans en EQTP perçoivent un salaire annuel net inférieur à 11 490 euros, 25 % un salaire inférieur à 13 430 euros.
*Sources : Insee, DADS 2009 (exploitation au 1/12) et fichiers de paie des agents de l'État.*

# Fiches thématiques

## Salariés du privé selon le secteur d'activité de l'employeur

## Avertissement

Cet ouvrage a pour ambition d'analyser conjointement les domaines de l'emploi et des salaires.
Un effort particulier est fait sur la complétude et la mise en cohérence des différentes sources. En effet, cet ouvrage s'appuie à la fois sur des sources administratives (Déclarations annuelles de données sociales ou DADS, base Non-salariés, etc.) mais aussi sur des données d'enquête (enquête Emploi, Acemo, etc.) et sur les estimations d'emploi. Or, ces différentes sources n'ont pas la même « actualité » : les données les plus récentes des DADS portent sur l'année 2009 contre 2010, voire 2011 pour l'enquête Emploi.
De ce fait, la Vue d'ensemble de cet ouvrage s'appuie en partie sur des données récentes portant sur l'année 2011, alors que les fiches thématiques s'arrêtent, le plus souvent, en 2009 pour des raisons de cohérence.
Pour les mêmes raisons de cohérence, les données des fiches couvrent le plus souvent la seule France métropolitaine, cette réserve ne concernant pas, bien entendu les 2 fiches consacrées aux Dom.
Les sites internet *www.insee.fr, www.travail.gouv.fr (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la Dares)* et *http://epp.eurostat.ec.europa.eu* pour les données internationales mettent en ligne des actualisations pour les chiffres essentiels.

## Signes conventionnels utilisés

| | |
|---|---|
| … | Résultat non disponible |
| /// | Absence de résultat due à la nature des choses |
| *p* | Résultat provisoire |
| *n.s.* | Résultat non significatif |
| € | Euro |
| M | Million |
| Md | Milliard |
| *Réf.* | Référence |

# 2.1 Emploi et salaires dans l'industrie

L'industrie connaît depuis 2001 une baisse continue de ses **effectifs**. Le nombre de salariés dans l'industrie a ainsi fortement baissé sur la période 2005-2009 : – 2,2 % par an en moyenne. En 2009, en moyenne, 3,4 millions de personnes y sont salariées (hors intérim), soit une baisse de 327 000 postes sur quatre ans. Avec l'emploi intérimaire travaillant dans l'industrie, la baisse est encore plus marquée : – 424 000 postes. Outre les effets de conjoncture depuis le début de la crise en 2008, cette baisse résulte aussi de la poursuite de l'externalisation de certaines fonctions au profit du secteur tertiaire.

L'emploi salarié industriel est principalement masculin (près de 73 %), souvent ouvrier et plutôt âgé ; la part du temps partiel y est également très faible (6 %). En 2009, près de la moitié des salariés de l'industrie sont des ouvriers et plus d'un quart sont des professions intermédiaires. 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 : la part des employés et surtout des ouvriers diminue légèrement au profit des professions intermédiaires et surtout des cadres. Les femmes sont très présentes parmi les employés (79 %). Elles représentent 22 % des ouvriers. Enfin, les salariés de l'industrie sont relativement âgés : les jeunes y sont sous-représentés par rapport à la moyenne du SMNA (8 % de moins de 25 ans dans l'industrie, contre 12 %) tandis que les 50 ans ou plus y sont plus nombreux (21 % contre 19 %).

En 2009, le **salaire moyen net** annuel d'un **équivalent-temps plein** (EQTP) dans l'industrie s'élève à 26 010 euros, soit 6,0 % de plus que dans l'ensemble du SMNA. Le caractère plus masculin et plus âgé de l'emploi industriel explique cet écart.

Le salaire net moyen réel (en euros constants) en EQTP est en hausse sur l'année 2009 de 1,3 %, soit une accélération par rapport à l'année précédente (+ 0,8 %) en raison du fort ralentissement de l'inflation. Entre 2005 et 2009, les salaires réels dans l'industrie ont en moyenne évolué de + 1,3 % par an contre seulement + 0,9 % pour l'ensemble du SMNA. Ce mouvement s'explique pour partie par la forte proportion d'emplois peu qualifiés dans les emplois détruits du secteur. Cette évolution générale masque d'importantes différences entre sous-secteurs. Pendant cette période, les salaires réels ont augmenté de 1,9 % par an en moyenne dans les industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution et dans la cokéfaction et raffinage 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 (1,0 % par an en euros constants entre 2005 et 2009).

La dispersion des salaires, mesurée ici par le **rapport interdécile** est de 2,9 dans l'industrie. Les ouvriers ont les salaires les moins dispersés (1,9), devant les professions intermédiaires (2,0) et les employés (2,1). Les cadres ont le rapport interdécile le plus grand (2,7). Le salaire médian des cadres est plus de deux fois supérieur à celui des employés et ouvriers.

En 2009, 10 % des salariés de l'industrie ont gagné moins de 14 570 euros nets annuels tandis que les 10 % les mieux rémunérés gagnaient plus de 41 630 euros. La médiane s'établit à 21 480 euros, soit 1 790 euros nets mensuels. Le salaire médian dans l'industrie est ainsi 9 % plus élevé que dans l'ensemble des salariés du SMNA. ■

## Définitions

**Effectifs** : ici, ce sont ceux des estimations d'emploi.

**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.

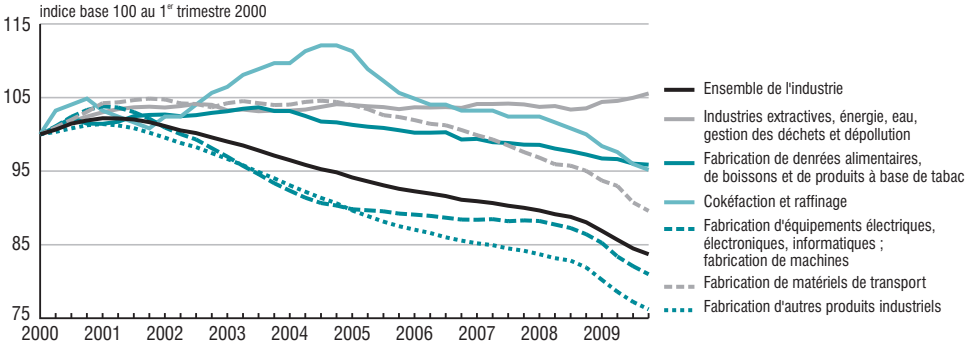
**Équivalent-temps plein** (EQTP) : il est calculé en prenant en compte tous les postes de travail des salariés (y compris les postes à temps partiel). Les postes à temps complets sont annualisés pour ceux qui ne couvrent pas toute l'année et les postes à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet. Les règles de calcul ont été légèrement modifiés par rapport à l'édition précédente.

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

## Pour en savoir plus

• *Insee Références Web* L'industrie en France, 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 2009

en %

| | En 2009 | | | | | Répartition des salariés en 2005 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Répartition | Part de salariés à temps complet | Part de femmes | Part des moins de 25 ans | Part des 50 ans ou plus | |
| Cadres | 16,9 | 95,2 | 24,3 | 2,4 | 23,5 | 14,8 |
| Professions intermédiaires | 27,3 | 94,2 | 22,5 | 5,9 | 20,2 | 26,1 |
| Employés | 8,2 | 77,7 | 79,2 | 14,9 | 19,0 | 8,9 |
| Ouvriers | 47,7 | 96,0 | 22,2 | 9,3 | 21,1 | 50,2 |
| **Ensemble** | **100,0** | **93,9** | **27,3** | **7,7** | **21,1** | **100,0** |
| **Ensemble (en milliers)** | **3 410** | **3 201** | **930** | **261** | **719** | **3 737** |

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi.
*Source : Insee, enquête Emploi 2009, estimations d'emploi.*

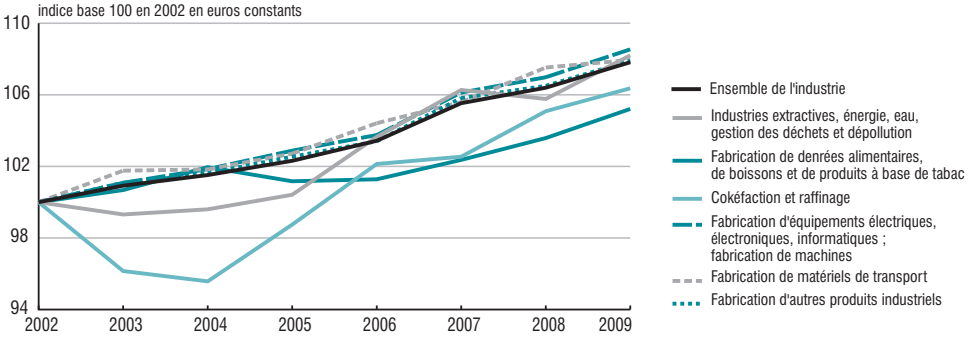
## 3. Distribution des salaires nets annuels selon la catégorie socioprofessionnelle en 2009

en euros

| | Ensemble | Cadres[1] | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers |
|---|---|---|---|---|---|
| D1 | 14 570 | 27 320 | 18 530 | 12 860 | 13 950 |
| Q1 | 17 110 | 33 630 | 21 870 | 14 760 | 15 830 |
| **D5 (médiane)** | **21 480** | **42 220** | **26 180** | **18 020** | **18 460** |
| Q3 | 29 220 | 55 340 | 31 630 | 22 120 | 22 030 |
| D9 | 41 630 | 74 560 | 37 860 | 26 970 | 26 330 |
| **D9/D1** | **2,9** | **2,7** | **2,0** | **2,1** | **1,9** |
| **Moyenne** | **26 010** | **48 690** | **27 550** | **19 220** | **19 580** |

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.
Champ : France métropolitaine, salariés en EQTP du secteur privé et semi-public.
Lecture : en 2009, 10 % des salariés en EQTP de l'industrie perçoivent un salaire annuel net inférieur à 14 570 euros, 25 % un salaire inférieur à 17 110 euros.
*Source : Insee, DADS 2009 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 avait été très dynamique de 2004 à 2007 : + 3,8 % en moyenne annuelle. En 2008, cette croissance s'est altérée en lien avec la baisse de l'activité (+ 2,3 %) et en 2009 l'emploi a reculé (– 2,2 %). Sur la période 2005-2009, le secteur a créé 120 000 emplois, soit une hausse moyenne de 2,2 % par an. Les **effectifs** dans la **construction de bâtiments** (11 % du secteur) ont augmenté beaucoup plus vite que ceux des deux autres sous-secteurs : + 4,2 % en moyenne par an contre 2,4 % dans le **génie civil** (secteur où les grandes entreprises sont très présentes et qui emploie 11 % des effectifs) et 1,9 % dans les **travaux de constructions spécialisés** (secteur où domine l'artisanat et qui pèse pour 78 % des effectifs).

La répartition par catégorie socioprofessionnelle est très spécifique avec une forte proportion d'ouvriers (68 % en 2009 contre 32 % pour l'ensemble des salariés du secteur marchand) et une faible proportion de cadres (7 % contre 17 %). La tendance depuis 2005 est cependant à la hausse pour les plus qualifiés, cadres et professions intermédiaires (+ 1,2 point).

Ce secteur est plutôt jeune et masculin : en 2009, 17 % des salariés de la construction ont moins de 25 ans contre 12 % dans l'ensemble des secteurs. Cette jeunesse résulte de l'importance des récents flux d'embauche et de la difficulté du secteur à conserver les salariés plus âgés, du fait notamment des conditions de travail. En lien avec la prépondérance de l'emploi ouvrier, les femmes ne représentent que 11 % des salariés. 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 **salaire annuel net** d'un **équivalent-temps plein** s'élève en moyenne à 22 610 euros en 2009, soit 8 % de moins que pour l'ensemble des salariés du secteur marchand. Ce bas niveau de salaire s'explique par la structure de l'emploi du secteur (deux tiers d'ouvriers ; plus de jeunes, moins rémunérés).

Les salaires moyens des trois sous-secteurs de la construction sont relativement proches : 26 880 euros en 2009 dans la construction de bâtiments, légèrement moins dans le génie civil (25 970 euros) puis dans les travaux de construction spécialisés (21 510 euros). Ces différences s'expliquent par la part de cadres et de professions intermédiaires : elle est élevée dans la construction de bâtiments (36 %) et le génie civil (35 %) et nettement plus faible dans les travaux de construction spécialisés (22 %). Les salaires réels dans la construction ont augmenté, entre 2005 et 2009, plus que dans l'ensemble du secteur marchand (+ 1,4 % contre + 0,9 %), ce mouvement pouvant s'expliquer par la montée en qualification et les suppressions d'emplois de la fin de période.

La dispersion des salaires, mesurée ici par le rapport entre le 9$^{e}$ et le 1$^{er}$ décile, est plus faible que dans d'autres secteurs (2,4 contre 2,9 pour l'ensemble du privé), du fait de la prépondérance des ouvriers, dont les salaires sont moins dispersés. ■

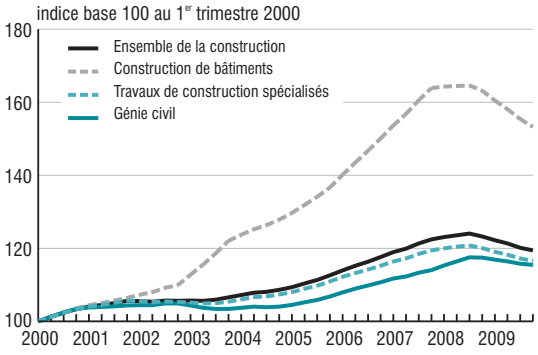
## Définitions

**Effectifs** : ici, ce sont ceux des estimations d'emploi.
**Construction de bâtiments** : promotion immobilière et construction de bâtiments résidentiels ou non.
**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.
**Salaire 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.

### 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 2009

en %

| | En 2009 | | | | | Répartition des salariés en 2005 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Répartition | Part de salariés à temps complet | Part de femmes | Part des moins de 25 ans | Part des 50 ans ou plus | |
| Cadres | 7,2 | 98,2 | 15,0 | 3,4 | 24,7 | 6,2 |
| Professions intermédiaires | 17,6 | 94,6 | 13,0 | 9,9 | 17,9 | 17,4 |
| Employés | 6,9 | 65,4 | 92,8 | 8,6 | 20,6 | 7,9 |
| Ouvriers | 68,4 | 98,0 | 1,7 | 21,5 | 14,0 | 68,5 |
| **Ensemble** | **100,0** | **95,2** | **10,9** | **17,3** | **15,9** | **100,0** |
| **Ensemble (en milliers)** | **1 471** | **1 401** | **160** | **254** | **234** | **1 351** |

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi.
*Source : Insee, enquête Emploi 2009, estimations d'emploi.*

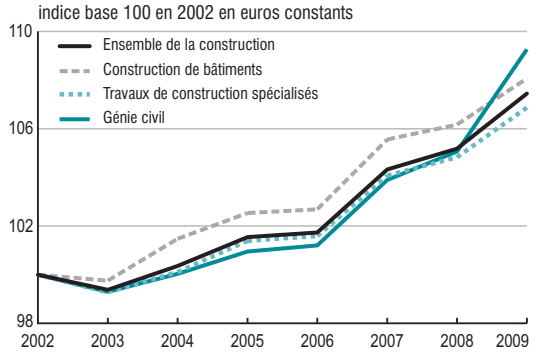
### 3. Distribution des salaires nets annuels selon la catégorie socioprofessionnelle en 2009

en euros

| | Ensemble | Cadres[1] | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers |
|---|---|---|---|---|---|
| D1 | 13 900 | 23 130 | 17 240 | 13 000 | 13 510 |
| Q1 | 16 350 | 29 530 | 20 660 | 15 060 | 15 730 |
| **D5 (médiane)** | **19 620** | **37 580** | **24 840** | **18 280** | **18 420** |
| Q3 | 24 460 | 50 920 | 30 130 | 22 130 | 21 570 |
| D9 | 32 740 | 71 700 | 36 880 | 26 720 | 25 280 |
| **D9/D1** | **2,4** | **3,1** | **2,1** | **2,1** | **1,9** |
| **Moyenne** | **22 610** | **45 010** | **26 660** | **19 400** | **19 150** |

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.
Champ : France métropolitaine, salariés en EQTP du secteur privé et semi-public.
Lecture : en 2009, 10 % des salariés en EQTP de la construction perçoivent un salaire annuel net inférieur à 13 900 euros, 25 % un salaire inférieur à 16 350 euros.
*Source : Insee, DADS 2009 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 : Inseee, DADS définitif (exploitation au 1/12).*

# 2.3 Emploi et salaires dans le commerce

En 2009, l'emploi dans le commerce est quasiment au même niveau qu'en 2005 (+ 0,1 % en moyenne annuelle). Après avoir crû au cours des deux premières années (+ 0,8 % par an), il a stagné en 2008 puis reculé en 2009 (– 1,5 %). Sur toute la période le **commerce de détail**, qui représente plus de la moitié des **effectifs du secteur**, a augmenté (+ 0,7 % par an). À l'inverse, le **commerce et la réparation d'automobiles et de motocycles** ainsi que le **commerce de gros** reculent sensiblement (– 0,9 % et – 0,5 % respectivement en moyenne par an). Le retournement de l'activité en 2008 a touché tous les secteurs sans modifier cette hiérarchie : le commerce de détail a moins reculé en 2009 (– 0,7 % contre – 2,5 % pour les deux autres sous-secteurs).

Le commerce recourt un peu plus fortement au temps partiel que l'ensemble du secteur marchand non agricole (SMNA, 17 % contre 16 %). L'emploi féminin y est bien développé : 50 % contre 41 % pour le SMNA. L'emploi dans le commerce est légèrement moins qualifié que l'ensemble du champ : 39 % d'emplois très qualifiés (cadres et professions intermédiaires) et 61 % d'emplois moins qualifiés (ouvriers et surtout employés) contre respectivement 41 % et 59 %. Entre 2005 et 2009, l'écart de qualification avec le reste des secteurs marchands s'est amoindri : la part des salariés très qualifiés s'est fortement accrue en quatre ans, gagnant près de cinq points. Parmi les emplois moins qualifiés, le poids relatif des ouvriers diminue fortement sous l'effet du recul de l'emploi dans la réparation automobile, tandis que la part des employés est stable.

En 2009, le **salaire annuel net** moyen pour un **équivalent-temps plein** dans le commerce s'élève à 22 180 euros. Il enregistre une hausse sur l'année de 1,6 % en euros courants, soit une progression de 1,5 % en euros constants. De fortes disparités existent selon les sous-secteurs. Le salaire est nettement plus élevé dans le commerce de gros (supérieur de 22 % au salaire moyen du secteur commerce). À l'inverse, il est plus faible (de 15 %) 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 2009, 10 % des salariés du commerce gagnent moins de 13 370 euros nets annuels, tandis que les 10 % les mieux rémunérés gagnent plus de 35 240 euros. La médiane s'établit à 17 770 euros, soit près de 1 500 euros nets mensuels. C'est 10 % plus bas que pour l'ensemble du SMNA. Cette différence s'explique d'abord par la structure des qualifications : la décote du salaire médian de chacune des catégories socioprofessionnelles par rapport au reste du SMNA reste contenue entre 3,0 et 5,5 %. Elle s'explique en particulier par la relative jeunesse de la population concernée et une présence féminine plus forte que dans les autres secteurs. Dans le commerce, les cadres ont un salaire médian 2,2 fois plus élevé que les ouvriers et 2,4 fois plus important que celui des employés. L'éventail des salaires dans le secteur du commerce est, comme dans les autres secteurs le plus grand chez les cadres : leur rapport interdécile est de 3,1 contre 1,7 pour les ouvriers et employés.

Sur la période 2005-2009, la hausse annuelle moyenne des salaires réels a été modérée (0,8 % contre 0,9 % pour l'ensemble du SMNA). L'évolution moyenne est moins favorable pour le commerce de gros (+ 0,5 %) et plus dynamique dans le commerce de détail (+ 1,2 %). ■

## Définitions

**Commerce de détail, commerce et réparation d'automobiles et de motocycles, commerce de gros :** voir *annexe Glossaire*.

**Effectifs** : ici, ce sont ceux des estimations d'emploi.

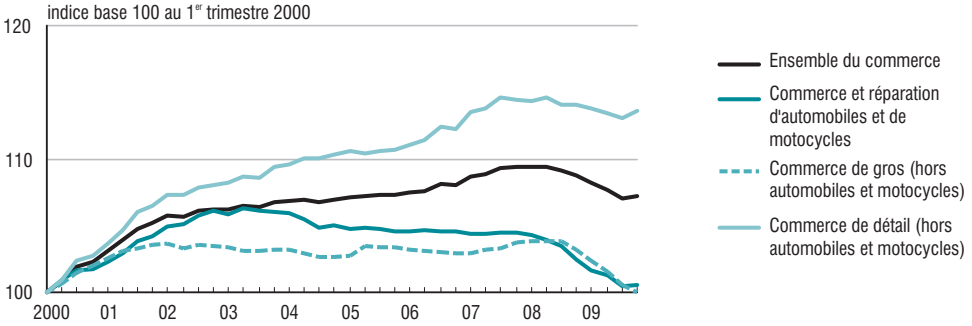
**Salaire net** : voir *fiche 2.1*.

**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 2008 », *Insee Résultats*, série Société n° 111, octobre 2010.
• « 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 2009

en %

| | En 2009 | | | | | Répartition des salariés en 2005 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Répartition | Part de salariés à temps complet | Part de femmes | Part des moins de 25 ans | Part des 50 ans ou plus | |
| Cadres | 12,4 | 93,5 | 33,3 | 1,9 | 18,4 | 10,7 |
| Professions intermédiaires | 26,8 | 92,5 | 43,6 | 10,2 | 14,1 | 23,9 |
| Employés | 40,1 | 68,2 | 76,9 | 20,1 | 14,1 | 40,2 |
| Ouvriers | 20,7 | 92,8 | 14,4 | 18,0 | 16,1 | 25,2 |
| **Ensemble** | **100,0** | **83,0** | **49,6** | **14,8** | **15,1** | **100,0** |
| **Ensemble (en milliers)** | **3 002** | **2 490** | **1 489** | **443** | **452** | **2 994** |

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi.
*Source : Insee, enquête Emploi 2009, estimations d'emploi.*

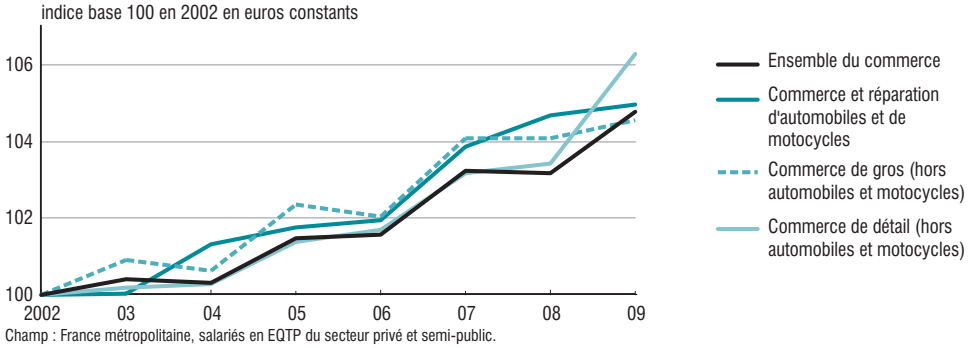
### 3. Distribution des salaires nets annuels selon la catégorie socioprofessionnelle en 2009

en euros

| | Ensemble | Cadres [1] | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers |
|---|---|---|---|---|---|
| D1 | 13 370 | 22 980 | 15 820 | 12 810 | 13 450 |
| Q1 | 14 970 | 29 010 | 18 500 | 14 070 | 15 090 |
| **D5 (médiane)** | **17 770** | **37 080** | **22 260** | **15 710** | **17 200** |
| Q3 | 23 570 | 49 510 | 27 400 | 18 200 | 19 980 |
| D9 | 35 240 | 70 390 | 34 540 | 22 010 | 23 460 |
| **D9/D1** | **2,6** | **3,1** | **2,2** | **1,7** | **1,7** |
| **Moyenne** | **22 180** | **44 160** | **24 250** | **16 900** | **18 230** |

1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.
Champ : France métropolitaine, salariés en EQTP du secteur privé et semi-public.
Lecture : en 2009, 10 % des salariés en EQTP du commerce perçoivent un salaire annuel net inférieur à 13 370 euros, 25 % un salaire inférieur à 14 970 euros et 50 % un salaire inférieur à 17 770 euros.
*Source : Insee, DADS 2009 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 2009, dont un quart environ dans les transports routiers de marchandises, un quart dans les transports aériens, ferroviaires et collectifs urbains, un cinquième dans les services postaux, et un cinquième dans l'entreposage et le stockage. Les **effectifs** des secteurs des transports et entreposage se sont globalement accrus de 4 % entre 2000 et 2009. La hausse a été particulièrement marquée entre 2000 et fin 2002, les années 2003 à 2009 enregistrant une baisse globale des effectifs, malgré une hausse ponctuelle en 2007 et jusqu'à la mi-2008.

Les transports et entreposage emploient globalement assez peu de jeunes (seuls 6 % des salariés ont moins de 25 ans pour 12 % pour l'ensemble du secteur marchand non agricole), un peu plus de seniors (21 % des plus de 50 ans contre 19 % en moyenne). Il s'agit d'une population principalement masculine (71 % contre 59 %) à forte proportion d'ouvriers (46 % contre 32 %).

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 (environ un quart), tandis que, dans les transports routiers de marchandises, les transports collectifs urbains et les autres transports terrestres, 7 à 8 emplois sur 10 sont des emplois d'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 2009, le **salaire moyen net annuel en équivalent-temps** plein s'élève à 24 260 euros pour l'ensemble des secteurs des transports et entreposage, soit un niveau très proche de celui sur l'ensemble du secteur marchand non agricole (SMNA). 10 % des salariés du secteur gagnent moins de 15 150 euros net annuels en EQTP (soit moins de 1 260 euros par mois) tandis que les 10 % les mieux rémunérés en EQTP perçoivent plus de 35 450 euros (soit 2 950 euros). La **médiane**, qui partage les effectifs en deux parties égales en fonction de leur rémunération nette annuelle en EQTP, s'établit à 21 190 euros, soit 1 766 euros net mensuels. La dispersion des salaires, c'est-à-dire le rapport entre les 9$^{e}$ et 1$^{er}$ déciles est de 2,3 ; il est plus faible que dans l'ensemble du secteur marchand (2,9), du fait notamment de la moindre proportion de cadres. De plus, alors que le salaire médian des cadres et celui des professions intermédiaires sont proches de celui constaté sur l'ensemble du SMNA, les employés et les ouvriers sont mieux payés dans le secteur des transports et entreposage que dans l'ensemble du SMNA (salaire médian supérieur de respectivement de 15 % et 10 %).

En 2009, le salaire réel net en EQTP des salariés des transports et entreposage a augmenté de 1,5 %. Sur la période 2005-2009, les salaires nets réels par EQTP 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 (1,0 %). ■

## Définitions

**Effectifs** : ici, ce sont ceux des estimations d'emploi.

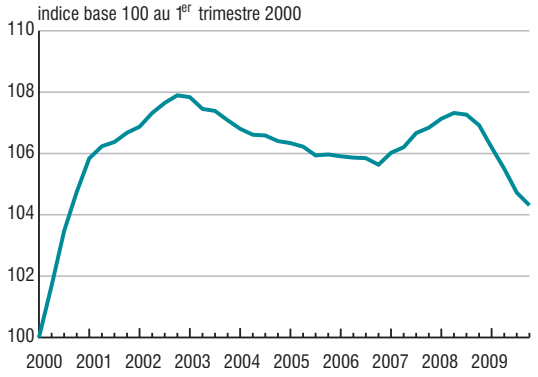
**Salaire net annuel** : salaire net de toutes cotisations sociales, y compris contribution sociale généralisée (CSG) et contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Il ne comprend pas les participations qui ne sont pas imposables.

**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). Les postes à temps complet sont annualisés pour ceux qui ne couvrent pas toute l'année et les postes à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet. Les règles de calcul ont été légèrement modifiés par rapport à l'édition précédente (voir *annexe Glossaire*).

**Médiane, rapport interdécile, décile** : voir *annexe Glossaire*.

# Emploi et salaires dans les transports et l'entreposage 2.4

## 1. Évolution trimestrielle des effectifs salariés des transports et entreposage




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

## 2. Emploi salarié dans les transports et l'entreposage selon la CS en 2009

en %

| | En 2009 | | | | | Répartition des salariés en 2005 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Répartition | Part de salariés à temps complet | Part de femmes | Part des moins de 25 ans | Part des 50 ans ou plus | |
| Cadres | 11,5 | 93,0 | 34,5 | 0,6 | 25,7 | 10,2 |
| Professions intermédiaires | 16,7 | 93,3 | 33,3 | 4,6 | 19,0 | 18,0 |
| Employés | 25,4 | 84,8 | 57,1 | 6,2 | 20,5 | 28,6 |
| Ouvriers | 46,3 | 90,6 | 10,1 | 7,3 | 21,3 | 43,2 |
| **Ensemble** | **100,0** | **89,9** | **28,8** | **5,8** | **21,2** | **100,0** |

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés.
*Source : Insee, enquête Emploi 2009, estimations d'emploi.*

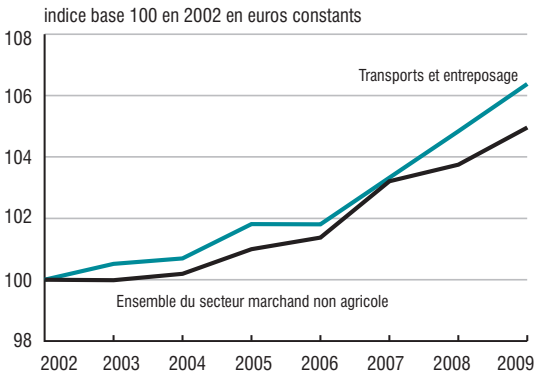
## 3. Distribution des salaires nets annuels selon la catégorie socioprofessionnelle en 2009

en euros

| | Ensemble | Cadres[1] | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers |
|---|---|---|---|---|---|
| D1 | 15 150 | 25 230 | 18 370 | 14 660 | 14 530 |
| Q1 | 17 580 | 30 280 | 21 280 | 16 060 | 16 740 |
| **D5 (médiane)** | **21 190** | **38 060** | **24 630** | **18 930** | **19 560** |
| Q3 | 26 460 | 48 780 | 29 010 | 22 110 | 22 800 |
| D9 | 35 450 | 68 740 | 34 450 | 27 090 | 26 780 |
| **D9/D1** | **2,3** | **2,7** | **1,9** | **1,8** | **1,8** |
| **Moyenne** | **24 260** | **44 720** | **25 790** | **20 060** | **20 390** |

1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.
Champ : France métropolitaine, salariés en EQTP du secteur privé et semi-public.
Lecture : en 2009, 10 % des salariés en EQTP du secteur des transports et de l'entreposage perçoivent un salaire annuel net inférieur à 15 150 euros, 25 % un salaire inférieur à 17 580 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 2,8 millions d'emplois en 2009, dont un peu moins de un cinquième correspond 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 et début 2009, la récession économique provoque une chute particulièrement forte des effectifs de l'intérim, puis un léger rebond s'amorce courant 2009. Hors intérim, les services aux entreprises sont moins touchés par la crise que les autres secteurs : les effectifs sont quasiment stables en 2008 et 2009 dans les activités de services administratifs et de soutien aux entreprises et ils ne reculent que modérément en 2009 dans les secteurs des activités spécialisées, scientifiques et techniques.

En moyenne, par rapport à l'ensemble des secteurs marchands non agricoles (SMNA), les services aux entreprises emploient globalement plus de cadres (22 % contre 17 %) et moins d'employés (23 % contre 27 %). Malgré cette surreprésentation de catégories plutôt masculines, les services aux entreprises emploient globalement plus de femmes (47 % contre 41 %), notamment parmi les ouvriers (35 % de femmes contre 18 % en moyenne).

Les services aux entreprises sont cependant très hétérogènes. 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 61 % 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 (79 %) d'ouvriers et d'employés, plus souvent jeunes (20 % des ouvriers ont moins de 25 ans) et plus souvent à temps partiel que dans l'ensemble du secteur concurrentiel. Dans ce dernier sous-secteur, la part du temps partiel augmente de 2 points entre 2008 et 2009 pour atteindre 21 %.

Ces différences structurelles expliquent que le **salaire annuel net** moyen d'un **équivalent-temps plein** (EQTP) soit très inférieur dans les activités de services administratifs et de soutien (18 700 euros en 2009) à celui dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques (32 710 euros). Sur l'ensemble du secteur, le salaire annuel net moyen en EQTP s'élève en 2009 à 24 910 euros, soit en niveau, proche de la moyenne du secteur marchand non agricole (24 530 euros). Le salaire réel net des salariés des services aux entreprises augmente de 2,9 % en 2009, un peu plus qu'en 2008 (2,4 %). Il s'agit essentiellement d'un effet de structure, lié à la forte baisse de l'emploi intérimaire. Hors intérim, le salaire réel net n'augmente que de 0,3% en 2009.

Entre 2005 et 2009, les salaires nets réels ont augmenté au rythme annuel moyen de 1,4 % par an dans le secteur des services aux entreprises, rythme supérieur à celui de l'ensemble du secteur privé.

En 2009, 10 % des salariés des services aux entreprises gagnent moins de 12 870 euros net annuels en EQTP tandis que les 10 % les mieux rémunérés perçoivent plus de 41 180 euros. La **médiane** s'établit à 18 770 euros, soit 1 564 euros nets mensuels.

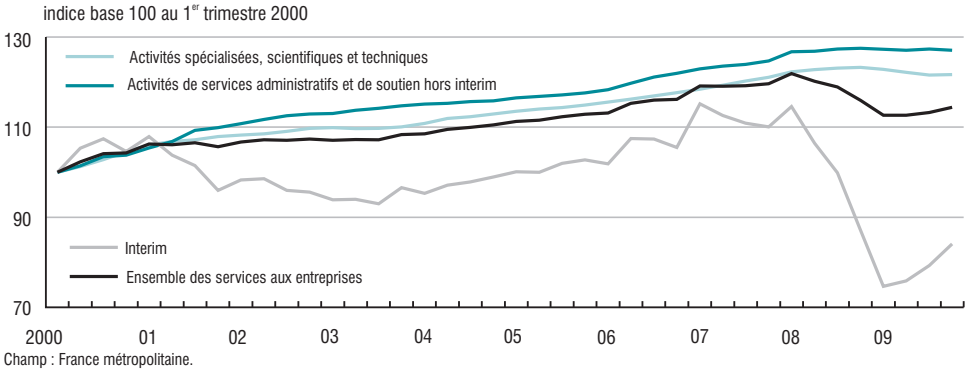
La dispersion des salaires, mesurée par le rapport entre le 9$^{e}$ et le 1$^{er}$ **décile**, est importante dans ce secteur (valeur de 3,2) et s'explique en partie par la forte proportion de cadres. Mais c'est aussi le secteur où les salaires des cadres sont les plus dispersés, avec un rapport interdécile de 3,2, contre 3,0 pour l'ensemble des cadres du SMNA. Les ouvriers de ce secteur sont nettement moins bien payés que dans l'ensemble du SMNA (salaire médian de 15 400 euros contre 17 760 euros) alors que les autres catégories ont un salaire médian proche de celui de la catégorie équivalente dans l'ensemble du SMNA. ■

**Définitions**

**Effectifs** : ici, ce sont ceux des estimations d'emploi.
**Equivalent-temps plein** (EQTP) : voir *fiche 2.1.*
**Salaire net annuel** : voir *fiche 2.1.*
**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.*

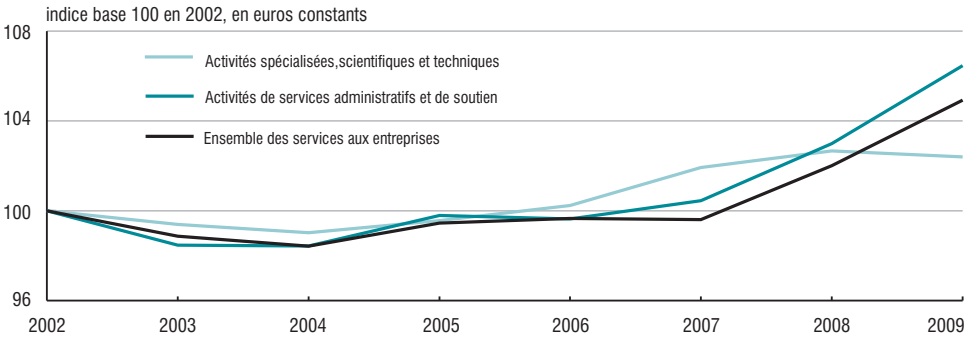
## 2. Emploi salarié dans les services aux entreprises selon la catégorie socioprofessionnelle en 2009

en %

| | Répartition | Part de salariés à temps complet | Part de femmes | Part des moins de 25 ans | Part des 50 ans ou plus | Répartition des salariés en 2005 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Cadres | 22,5 | 92,2 | 39,7 | 2,6 | 21,4 | 20,5 |
| Professions intermédiaires | 22,3 | 88,6 | 49,2 | 10,8 | 13,4 | 20,6 |
| Employés | 23,5 | 75,6 | 67,9 | 13,6 | 17,4 | 23,8 |
| Ouvriers | 31,6 | 72,9 | 34,8 | 18,8 | 16,9 | 35,1 |
| **Ensemble** | **100,0** | **81,4** | **46,9** | **12,2** | **17,2** | **100,0** |

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés.
*Source : Insee, enquêtes Emploi, estimations d'emploi.*

## 3. Évolution du salaire net 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 (exploitation au 1/12).*

## 4. Distribution des salaires nets annuels selon la catégorie socioprofessionnelle en 2009

en euros

| | Ensemble | Cadres [1] | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers |
|---|---|---|---|---|---|
| D1 | 12 870 | 23 460 | 15 810 | 12 600 | 12 050 |
| Q1 | 14 880 | 28 810 | 18 710 | 14 390 | 13 440 |
| **D5 (médiane)** | **18 770** | **37 530** | **22 790** | **16 860** | **15 400** |
| Q3 | 26 970 | 51 650 | 28 060 | 20 460 | 18 370 |
| D9 | 41 180 | 76 240 | 34 940 | 25 140 | 22 390 |
| **D9/D1** | **3,2** | **3,2** | **2,2** | **2,0** | **1,9** |
| **Moyenne** | **24 910** | **47 350** | **24 680** | **18 280** | **16 890** |

1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.
Champ : France métropolitaine, salariés en EQTP du secteur privé et semi-public.
Lecture : en 2009, 10 % des salariés en EQTP des activités de services aux entreprises perçoivent un salaire annuel net inférieur à 12 870 euros, 25 % un salaire inférieur à 14 880 euros.
*Source : Insee, DADS (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 2009, dont 490 000 salariés des particuliers employeurs. Les autres sous-secteurs sont l'hebergement-restauration (42 % des effectifs), les arts spectacles et activités récréatives (12 % des effectifs) et les autres services (24 %). Les **effectifs** de ce secteur, qui s'étaient fortement accrus entre 2000 et 2007 (+ 17 %), se stabilisent en 2008 et 2009. Jusqu'en 2007, la croissance du secteur était surtout due aux salariés des ménages employeurs et au sous-secteur de l'hébergement et restauration. Depuis, seuls les secteurs des arts, spectacles et activités récréatives, et autres activités de services connaissent une croissance régulière de leurs effectifs (respectivement + 1,6 % et + 1,1 % par an).

L'emploi du secteur présente trois caractéristiques liées : une majorité de femmes (65 %) et d'employés (59 %), et une forte proportion d'emplois à temps partiel (41 %). La proportion de cadres est deux fois moindre que pour l'ensemble des secteurs marchands non agricoles (9 % contre 17 %), et n'a pas augmenté depuis 2005. Ces caractéristiques sont renforcées par la présence des salariés des ménages employeurs mais demeurent néanmoins marquées après exclusion de ce sous-secteur : 57 % de femmes, 48 % d'employés et 30 % de temps partiels, parts très au-delà de la moyenne. Les services aux particuliers emploient plus de jeunes (16 % de moins de 25 ans) que la moyenne (12 %), ce qui reflète à la fois un effet de structure (les employés, ici surrepresentés, sont plus jeunes en moyenne que les autres catégories de salariés dans l'ensemble de l'économie) et un effet propre à ce secteur (la part des jeunes y est supérieure à la moyenne pour chaque catégorie socioprofessionnelle). Ils emploient aussi plus de seniors (22 % contre 19 % en moyenne), surtout du fait des ménages employeurs. Corrélativement, les salariés de 25 à 50 ans sont sous-représentés dans ce secteur (62 % contre 70 %).

En 2009, le **salaire moyen net** annuel d'un **équivalent-temps plein** (EQTP) dans les services aux particuliers, hors salariés des ménages employeurs, s'élève à 19 730 euros, soit 20 % de moins que dans l'ensemble du secteur marchand non agricole (SMNA). 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 dans le secteur de l'hébergement et de la restauration. Également caractérisé par un fort *turnover*, le secteur des arts, spectacles et activités récréatives emploie toutefois plus de cadres (24 %) et le salaire moyen en EQTP s'élève à 25 770 euros, soit 5 % de plus que la moyenne du salaire du SMNA. En 2009, le salaire réel net des salariés des services aux particuliers (hors ménages employeurs) augmente de 0,8 %, après 0,3 % en 2008. Entre 2005 et 2009, il a augmenté en moyenne de 0,9 % par an, à un rythme légèrement plus faible que le secteur concurrentiel pris dans son ensemble.

En 2009, 10 % des salariés des services aux particuliers, hors salariés des ménages employeurs, gagnent moins de 12 740 euros nets annuels en EQTP tandis que les 10 % les mieux rémunérés perçoivent plus de 28 600 euros. La **médiane** s'établit à 16 580 euros, soit 1 382 euros nets mensuels.

La dispersion des salaires, mesurée par le rapport entre le 9$^{e}$ et le 1$^{er}$ **décile**, est de 2,2. Cette faible dispersion, par rapport aux autres secteurs, reflète la faible proportion de cadres. Pour chaque catégorie socioprofessionnelle, le salaire médian est inférieur dans les services aux particuliers à celui de la catégorie équivalente sur le SMNA. C'est pour les cadres que l'écart est le plus marqué (– 19 %). ■

## Définitions

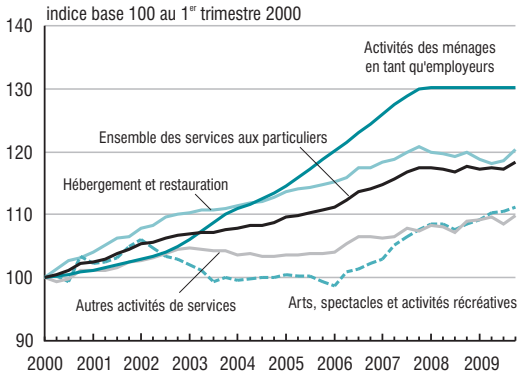
**Effectifs** : ici, ce sont ceux des estimations d'emploi (voir *annexe Glossaire*).
**Salaire net annuel** : voir *fiche 2.1*.
**Salaire en équivalent-temps plein** (EQTP) : voir *fiche 1.1*.
**Médiane, rapport interdécile, décile** : voir *annexe Glossaire*.

## Pour en savoir plus


• « *Encadré* Les salariés des particuliers-employeurs en 2008 », *Insee Références* Emploi et Salaires, édition 2011.

# 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.*

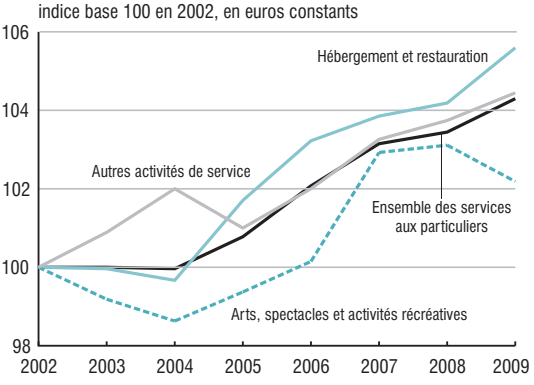
## 2. Emploi salarié dans les services aux particuliers selon la catégorie socioprofessionnelle en 2009

en %

| | Répartition | Part de salariés à temps complet | Part de femmes | Part des moins de 25 ans | Part des 50 ans ou plus | Répartition des salariés en 2005 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Cadres | 8,9 | 75,1 | 46,3 | 4,9 | 27,0 | 9,0 |
| Professions intermédiaires | 17,2 | 72,5 | 50,6 | 12,7 | 14,5 | 16,1 |
| Employés | 58,7 | 48,9 | 81,5 | 17,9 | 23,9 | 59,5 |
| Ouvriers | 15,3 | 75,4 | 25,4 | 18,9 | 18,6 | 15,4 |
| **Ensemble** | **100,0** | **59,3** | **64,5** | **16,0** | **21,7** | **100,0** |

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés.
*Source : Insee, enquêtes Emploi, estimations d'emploi.*

## 3. Évolution du salaire net annuel moyen d'un EQTP 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).*

## 4. Distribution des salaires nets annuels selon la catégorie socioprofessionnelle en 2009

en euros

| | Ensemble | Cadres[1] | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers |
|---|---|---|---|---|---|
| D1 | 12 740 | 17 680 | 13 930 | 12 490 | 12 640 |
| Q1 | 14 250 | 23 190 | 16 440 | 13 770 | 14 310 |
| **D5 (médiane)** | **16 580** | **31 050** | **20 070** | **15 480** | **16 510** |
| Q3 | 20 880 | 41 180 | 24 900 | 17 900 | 19 660 |
| D9 | 28 600 | 57 060 | 31 750 | 21 340 | 23 690 |
| **D9/D1** | **2,2** | **3,2** | **2,3** | **1,7** | **1,9** |
| **Moyenne** | **19 730** | **35 870** | **23 730** | **16 400** | **17 610** |

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 2009, 10 % des salariés en EQTP des activités de services aux particuliers perçoivent un salaire annuel net inférieur à 12 740 euros, 25 % un salaire inférieur à 14 250 euros.
*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 1,7 million de salariés en 2009 dont 48 % dans les activités financières et d'assurance, 39 % dans l'information et la communication et 13 % dans les activités immobilières. Les **effectifs** de ce secteur se sont accrus de 11 % entre 2000 et 2009, l'évolution n'étant pas linéaire au cours de la période. Deux phases de forte expansion -de 2000 à 2002 puis de 2004 à 2008- encadrent une période de repli, surtout marquée pour les activités immobilières. Les effectifs se replient de nouveau, dès 2008 dans les activités immobilières et en 2009 dans l'information et la communication. Seuls les effectifs dans les activités financières poursuivent leur croissance, à un rythme toutefois ralenti.

Ce secteur emploie de nombreux cadres (41 %), nettement plus que la moyenne du secteur marchand non agricole (SMNA) (17 %), et *a contrario* très peu d'ouvriers (4 %). Cela se traduit par une faible présence des jeunes de moins de 25 ans (7 % contre 12 % 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 surreprésentation des femmes au sein des professions intermédiaires. Les employés sont plus souvent à temps complet dans les services mixtes (82 %) que dans l'ensemble du SMNA (67 %).

La forte proportion de cadres se traduit par un **salaire net** annuel moyen de 34 190 euros en 2009 pour un **équivalent-temps plein** (EQTP), soit 39 % de plus que la moyenne du SMNA. Il s'établit à 34 720 euros dans le secteur de l'information et de la communication, à 36 310 euros dans les activités financières et d'assurance et à 25 450 euros dans les activités immobilières. Entre 2008 et 2009, le salaire net réel augmente légèrement dans le secteur de l'information et de la communication (+ 0,6 % en euros constants). Il diminue dans les activités financières (– 1,9 %), pour la deuxième année consécutive, après une forte hausse en 2007 (+ 5,0 %). Au total, sur la période 2002-2009, l'évolution du salaire net annuel moyen reste un peu plus favorable dans les activités financières (+ 0,3 % de croissance annuelle moyenne en euros constants) que dans l'information et la communication (+ 0,2 %).

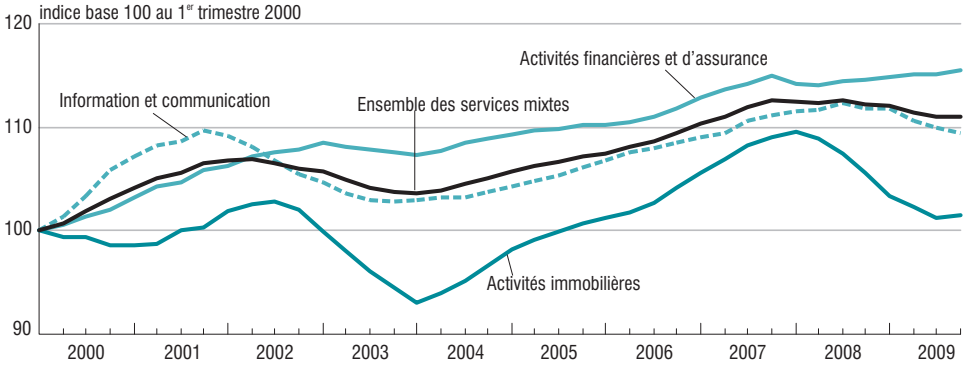
En 2009, le salaire net **médian** s'établit à 27 060 euros en EQTP, soit 2 255 euros nets mensuels. 10 % des salariés des services mixtes ont gagné moins de 16 180 euros nets annuels en EQTP tandis que les 10 % les mieux rémunérés gagnaient plus de 54 420 euros.

Quel que soit le **décile**, les salaires dans les services mixtes sont relativement plus élevés que ceux du SMNA. La dispersion des salaires, mesurée par le rapport entre le 9$^{e}$ décile et le 1$^{er}$ décile, est particulièrement forte dans ce secteur (3,4). Ces deux caractéristiques, niveau et dispersion élevés, s'expliquent par la forte proportion de cadres. Toutefois, les cadres des services mixtes ont un salaire médian (38 300 euros en EQTP) 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 24 330 euros en EQTP, rapport interdécile de 2,1). En revanche, les employés de ce secteur ont un salaire plus élevé que dans l'ensemble du privé, quel que soit le décile observé (salaire médian en EQTP de 19 850 euros contre 16 430 euros). L'écart de salaires entre cadres et employés est donc plutôt plus faible que dans les autres secteurs. ■

**Définitions**

**Effectifs** : ici, ce sont ceux des estimations d'emploi (voir *annexe Glossaire*).
**Salaire net** : voir *fiche 2.1*.
**Salaire en équivalent-temps plein** (EQTP) : voir *fiche 1.1*.
**Médiane, rapport interdécile, décile** : voir *annexe Glossaire*.

### 1. Évolution trimestrielle des effectifs salariés des services mixtes




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

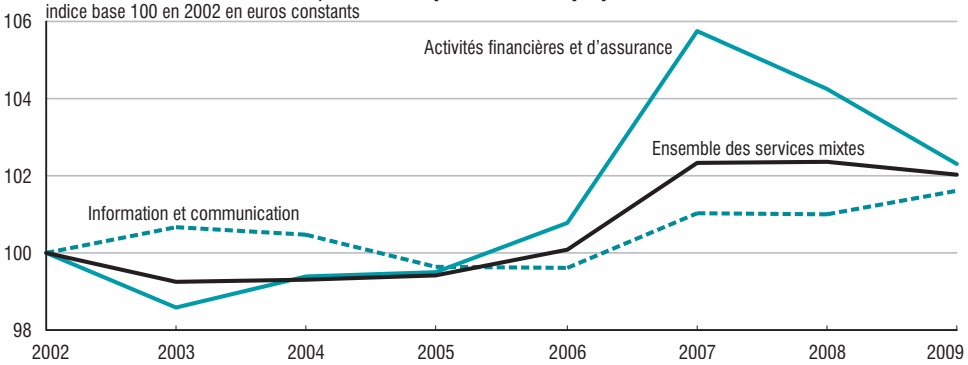
### 2. Emploi salarié dans les services mixtes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2009

en %

| | Répartition | Part de salariés à temps complet | Part de femmes | Part des moins de 25 ans | Part des 50 ans ou plus | Répartition des salariés en 2005 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Cadres | 40,6 | 95,5 | 36,4 | 2,5 | 18,8 | 38,6 |
| Professions intermédiaires | 28,2 | 89,3 | 47,8 | 8,7 | 20,8 | 28,3 |
| Employés | 27,3 | 81,9 | 71,9 | 13,1 | 22,5 | 28,4 |
| Ouvriers | 3,9 | 71,6 | 36,1 | 6,4 | 32,4 | 4,6 |
| **Ensemble** | **100,0** | **89,1** | **49,3** | **7,3** | **20,9** | **100,0** |

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés.
*Source : Insee, enquêtes Emploi, estimations d'emploi.*

### 3. Évolution du salaire net moyen d'un équivalent-temps plein dans les services mixtes




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 selon la catégorie socioprofessionnelle en 2009

en euros

| | Ensemble | Cadres [1] | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers |
|---|---|---|---|---|---|
| D1 | **16 180** | 24 800 | 16 450 | 14 190 | 13 480 |
| Q1 | **20 430** | 30 190 | 20 030 | 16 500 | 15 380 |
| **D5 (médiane)** | **27 060** | **38 300** | **24 330** | **19 850** | **18 580** |
| Q3 | **37 890** | 50 990 | 29 060 | 24 040 | 24 060 |
| D9 | **54 420** | 73 390 | 35 030 | 28 630 | 29 330 |
| **D9/D1** | **3,4** | **3,0** | **2,1** | **2,0** | **2,2** |
| **Moyenne** | **34 190** | **48 030** | **25 840** | **21 170** | **20 660** |

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.
Champ : France métropolitaine, salariés en EQTP du secteur privé et semi-public.
Lecture : en 2009, 10 % des salariés en EQTP des activités de services mixtes dans le secteur privé et semi-public perçoivent un salaire annuel net inférieur à 16 180 euros, 25 % un salaire inférieur à 20 430 euros.
*Source : Insee, DADS 2009 définitif (exploitation au 1/12).*

# 2.8 Emploi et salaires dans le secteur hospitalier privé et public

En 2009, 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. 23 % de ces emplois sont à temps partiel, une proportion stable depuis 2005. 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 2005 et 2009, 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 (78 % pour l'ensemble) occupent des emplois d'agents de service ou d'employés administratifs (agents de service hospitaliers, aides-soignantes et ambulanciers) et de professions intermédiaires soignantes et sociales (infirmiers, sages-femmes et professionnels de la rééducation, etc.). Les médecins, pharmaciens, psychologues et cadres administratifs représentent 10 % de l'emploi dans le public, 11 % dans le privé non lucratif et 5 % dans le privé lucratif où l'exercice libéral domine.

En 2009, le **salaire** net annuel moyen (gardes et astreintes comprises) d'un **équivalent-temps plein** s'élève à 25 500 euros, soit 26 000 euros dans le secteur public, 25 500 euros dans le secteur privé non lucratif et 21 900 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 2009, 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 2005 et 2009, le salaire annuel net moyen -hors médecins, pharmaciens, psychologues et cadres- a évolué en euros courants et en rythme annuel de + 0,9 % dans le secteur public, + 1,9 % dans le secteur privé non lucratif et + 2,7 % dans le secteur privé lucratif. Compte tenu de l'inflation, le salaire moyen a baissé, en rythme annuel et en euros constants, de – 0,2 % dans l'ensemble du secteur hospitalier, dont – 0,5 % pour le secteur public, alors qu'il a progressé de 0,5 % et 1,2 % dans le secteur privé non lucratif et le secteur privé lucratif. L'évolution du salaire moyen des médecins, pharmaciens et cadres entre 2005 et 2009 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 2005 et 2009 -hors médecins, pharmaciens, psychologues et cadres- le salaire a évolué en moyenne annuelle de + 1,0 % en euros constants. ■

## Définitions

**Emploi en équivalent-temps plein (EQTP)** : voir *fiche 1.5*.

**Établissements de santé** : ce sont les établissements publics (catégorie juridique agrégée des personnes morales soumises au droit administratif) dont l'activité économique principale relève des activités hospitalières (8610Z en 2009, 851A en 2005) 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).

**Salaire en équivalent-temps plein (EQTP)** : voir *fiche 1.1*.

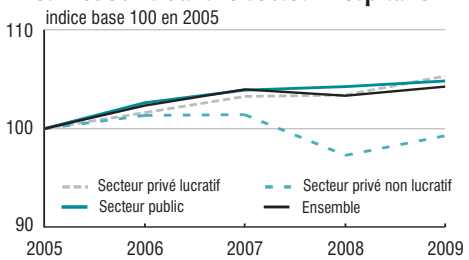
# Emploi et salaires dans le secteur hospitalier privé et public 2.8

## 1. Emploi dans le secteur hospitalier en 2005 et 2009 selon le sous-secteur

| | | En 2005 | En 2009 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Répartition des effectifs | Répartition des effectifs | Part des femmes | Âge médian | Part de salariés à temps partiel[4] | Répartition des effectifs par sous-secteur (%) | | |
| | | (%) | (%) | (%) | (années) | (%) | Privé lucratif | Privé non lucratif | Public |
| Médecins, pharmaciens, psychologues[1] | (a) | 9,4 | 7,9 | 48,6 | 47 | 42,0 | 2,6 | 7,9 | 8,7 |
| Cadres direction, administration, gestion | (b) | 1,7 | 1,7 | 51,5 | 47 | 11,6 | 2,1 | 2,9 | 1,4 |
| Professions intermédiaires soignantes et sociales[2] | (c) | 35,4 | 36,1 | 85,8 | 39 | 24,2 | 40,2 | 38,5 | 35,2 |
| Professions intermédiaires administratives et techniques | (d) | 2,2 | 4,7 | 77,1 | 45 | 18,8 | 2,9 | 6,1 | 4,7 |
| Agents de service et employés administratifs[3] | (e) | 46,0 | 42,1 | 85,8 | 42 | 21,2 | 50,5 | 40,6 | 41,1 |
| Ouvriers | (f) | 5,4 | 7,5 | 31,4 | 45 | 10,6 | 1,7 | 3,9 | 8,9 |
| **Ensemble[1] (en %)** | (a+b+c+d+e+f) | **100,0** | **100,0** | **77,8** | **42** | **23,2** | **100,0** | **100,0** | **100,0** |
| (en milliers) | | 1 107,2 | 1 133,4 | | | | 126,5 | 125,4 | 881,4 |
| Ensemble[1] hors médecins et cadres (en milliers) | (c+d+e+f) | 984,1 | 1 025,8 | | | | 120,6 | 111,9 | 793,3 |

1. En 2009, 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 « soignantes » sont constitués des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux. Les professions intermédiaires « sociales » regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés ; 3. Les « agents de service »recouvrent les agents de services hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers ; 4. Part de temps partiel parmi l'ensemble des postes.
Champ : France métropolitaine, salariés des établissements publics et privés ayant une activité économique principale hospitalière en EQTP, hors stagiaires et apprentis.
*Sources : Insee, DADS 2005 et 2009 ; 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 EQTP.
Note : la baisse constatée dans le secteur privé non lucratif est lié à la redéfinition du périmètre des activités hospitalières introduite par la révision de la nomenclature des activités françaises.
*Sources : Insee, DADS 2005 à 2009 ; traitements Drees.*

## 3. Distribution des salaires annuels nets dans le secteur hospitalier selon la CS en 2009

| | Cadres[1] | Professions intermédiaires | Employés et ouvriers | Ensemble[1] |
|---|---|---|---|---|
| D1 | 24 460 | 19 100 | 15 380 | 15 760 |
| Q1 | 34 660 | 21 780 | 17 080 | 18 210 |
| **D5 (médiane)** | **52 000** | **26 130** | **19 310** | **21 850** |
| Q3 | 72 020 | 30 880 | 21 970 | 27 810 |
| D9 | 85 440 | 34 620 | 24 780 | 35 800 |
| **D9/D1** | **3,5** | **1,8** | **1,6** | **2,3** |

1. Hors internes, externes et résidents en 2009.
Champ : France métropolitaine, salariés des établissements publics et privés ayant une activité économique principale hospitalière en EQTP.
*Sources : Insee, DADS 2005 et 2009 ; traitements Drees.*

## 4. Salaires annuels nets moyens en 2009 selon la CS et le sous-secteur

| | | 2009 (euros courants) | | | | Évolution annuelle moyenne 2005-2009 | Évolution annuelle moyenne 2005-2009 des personnes en place[2] |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Privé lucratif | Privé non lucratif | Public | **Ensemble** | (en % et euros constants 2009) | |
| Médecins, pharmaciens, psychologues[1] | (a) | 49 060 | 62 640 | 56 410 | **56 840** | n.s. | 1,6 |
| Cadres direction, administration, gestion | (b) | 48 650 | 43 620 | 41 970 | **43 220** | – 2,0 | 1,4 |
| Professions intermédiaires soignantes et sociales | (c) | 25 050 | 25 780 | 27 030 | **26 630** | – 0,6 | 1,2 |
| Professions intermédiaires administratives et techniques | (d) | 22 440 | 22 550 | 24 110 | **23 770** | – 1,1 | 1,2 |
| Agents de service et employés administratifs | (e) | 16 950 | 17 960 | 19 920 | **19 310** | – 0,1 | 0,8 |
| Ouvriers | (f) | 18 250 | 18 410 | 18 990 | **18 940** | – 1,3 | 0,8 |
| **Ensemble[1] (en %)** | **(a+b+c+d+e+f)** | **21 870** | **25 550** | **26 010** | **25 500** | **n.s.** | **1,1** |
| Ensemble hors médecins et cadres | (c+d+e+f) | 20 560 | 21 670 | 22 860 | **22 460** | – 0,2 | 1,0 |

1. En 2009, 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. Salariés à temps complets présents douze mois les 2 années.
Champ : France métropolitaine, salariés des établissements publics et privés ayant une activité économique principale hospitalière en EQTP, hors stagiaires et apprentis.
*Sources: Insee, DADS 2005 et 2009 ; traitements Drees.*

# 2.9 Emploi et salaires par catégorie d'entreprise

Le décret n°2008 – 1354 du 18 décembre 2008 définit l'entreprise à partir de critères économiques (voir annexe Glossaire). Ces critères portent à la fois sur les **effectifs en équivalent-temps plein** (EQTP), le chiffre d'affaires et le total des bilans. Ils ne peuvent donc être utilisés que pour les entreprises ayant un caractère marchand. Le décret définit ainsi la catégorie des microentreprises, la catégorie des petites et moyennes entreprises (PME), la catégorie des entreprises de taille intermédiaire (ETI), et la catégorie des grandes entreprises (GE). Les entreprises marchandes du secteur marchand non agricole (SMNA) pour lesquelles ces catégories peuvent être définies comptabilisent 13 millions d'EQTP, soit 95 % de l'emploi EQTP du SMNA.

Les entreprises sont composées de une ou plusieurs unités légales. On parle respectivement d'unité légale indépendante ou de groupe. Les 1 045 000 microentreprises, qui ont au plus 9 salariés en EQTP, représentent 2 428 000 emplois EQTP répartis dans 1 052 000 unités légales, dont la quasi-totalité sont indépendantes. Les 128 000 PME, qui ont au plus 249 salariés, représentent 3 757 000 emplois EQTP répartis dans 170 000 unités légales, dont 35 400 de moins de 10 salariés. Les 4 560 ETI, qui ont au plus 4 999 salariés,représentent 2 921 000 emplois EQTP répartis dans 26 700 unités légales. Les 218 GE représentent 3 843 000 emplois répartis dans 11 500 unités légales. Parmi ces 11 500 unités légales, seules 1 800 ont au moins 250 salariés mais elles regroupent 88 % des effectifs EQTP des GE.

Le poids des cadres et des professions intermédiaires s'accroit avec la taille de l'entreprise, leurs parts respectives passant de une personne sur huit dans les microentreprises à une personne sur quatre dans les GE. *A contrario,* la part des employés est la plus forte parmi les microentreprises (38 % contre 28 % en moyenne) et la part des ouvriers est la plus faible parmi les grandes entreprises (26 % contre 34 % en moyenne). Ce n'est toutefois pas dans les microentreprises, moins fréquentes dans l'industrie, que la part des ouvriers est la plus forte, mais dans les PME (41 % contre 37 %).

Les salaires augmentent aussi nettement avec la taille des entreprises : le **salaire annuel net moyen en EQTP** est de 19 860 € dans les microentreprises et de 28 710 € dans les GE. Ce fort écart est le reflet non seulement de la structure des emplois par catégorie sociale (CS) mais aussi d'une relation croissante entre salaire et taille au sein de chaque CS. Les microentreprises se distinguent par un salaire moyen des cadres (35 530 € nettement inférieur à celui de la même CS dans les PME (46 540 €). Quelle que soit la catégorie d'entreprise, ce sont les employés qui ont, en moyenne, le salaire le moins élevé. Les salaires des cadres sont en moyenne 2,6 fois plus élevés que ceux des employés.

En 2009, le salaire net médian en EQTP, qui partage les effectifs en deux parties égales en fonction de leur rémunération nette annuelle, s'établit dans les entreprises marchandes du SMNA à 20 110 euros, soit 1 676 euros nets mensuels. 10 % des salariés ont gagné moins de 13 740 euros nets annuels tandis que les 10 % les mieux rémunérés gagnaient plus de 40 020 euros.

La dispersion des salaires, mesurée par le rapport entre le 9e décile et le 1er décile, est particulièrement réduite dans les microentreprises (2,3 contre 2,9 pour l'ensemble des entreprises marchandes du SMNA). Cela s'explique à la fois par la faible proportion de cadres et la rémunération relativement peu élevée de ces derniers dans ces microentreprises. La dispersion augmente avec la taille pour atteindre un rapport interdécile de 3,0 dans les GE. ■

## Définitions

**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.

**Salaire net annuel en équivalent-temps plein** : voir *annexe Glossaire.*

**Médiane, rapport interdécile, décile** : voir *annexe Glossaire.*

## Pour en savoir plus

• « Quatre nouvelles catégories d'entreprise : une meilleure vision du tissu productif », *Insee Première* n° 1321, *novembre 2010.*

# Emploi et salaires par catégorie d'entreprise 2.9

## 1. Nombre d'unités légales par catégorie d'entreprise et taille d'unité légale en 2009

| | Microentreprises | Petites et moyennes entreprises (PME) | Entreprises de taille intermédiaire (ETI) | Grandes entreprises (GE) | Ensemble |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 à 9 salariés[1] | 1 052 000 | 35 400 | 6 900 | 2 400 | **1 096 600** |
| De 10 à 19 salariés | 0 | 78 100 | 3 800 | 1 600 | **83 600** |
| De 20 à 49 salariés | 0 | 43 800 | 6 400 | 2 700 | **52 900** |
| De 50 à 249 salariés | 0 | 12 700 | 6 500 | 3 000 | **22 200** |
| De 250 à 999 salariés | 0 | 0 | 2 700 | 1 200 | **3 900** |
| De 1 000 à 4 999 salariés | 0 | 0 | 400 | 500 | **900** |
| 5 000 salariés ou plus | 0 | 0 | 0 | 130 | **130** |
| **Total** | **1 052 000** | **170 000** | **26 700** | **11 500** | **1 260 100** |
| **Nombre d'entreprises** | **1 045 000** | **128 000** | **4 560** | **218** | **1 178 000** |

1. Salariés en équivalent-temps plein. Note : les entreprises sont composées de une ou plusieurs unités légales, ce qui explique qu'il puisse y avoir au sein d'une grande entreprise une ou des unités légales de moins de 10 salariés.
Champ : France métropolitaine, entreprises marchandes et employeuses du secteur marchand non agricole. *Source : Insee, DADS et LIFIUS.*

## 2. Nombre d'emplois par catégorie d'entreprise et taille d'unité légale en 2009

en milliers

| | Microentreprises | Petites et moyennes entreprises (PME) | Entreprises de taille intermédiaire (ETI) | Grandes entreprises (GE) | Ensemble |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 à 9 salariés[1] | 2 428,5 | 167,5 | 32,2 | 11,4 | **2 639,7** |
| De 10 à 19 salariés | 0,0 | 1 063,5 | 56,5 | 24,1 | **1 144,2** |
| De 20 à 49 salariés | 0,0 | 1 350,5 | 215,7 | 90,1 | **1 656,3** |
| De 50 à 249 salariés | 0,0 | 1 175,4 | 777,4 | 348,4 | **2 301,2** |
| De 250 à 999 salariés | 0,0 | 0,0 | 1 176,2 | 583,0 | **1 759,2** |
| De 1 000 à 4 999 salariés | 0,0 | 0,0 | 663,3 | 1 031,6 | **1 695,0** |
| 5 000 salariés ou plus | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1 754,6 | **1 754,6** |
| **Total** | **2 428,5** | **3 756,9** | **2 921,4** | **3 843,2** | **12 950,1** |

1. Salariés en équivalent-temps plein.
Champ : France métropolitaine, entreprises marchandes et employeuses du secteur marchand non agricole. *Source : Insee, DADS et LIFIUS.*

## 3. Ventilation du nombre d' EQTP selon la CS par catégorie d'entreprise en 2009

en %

| | Cadres [1] | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers | Ensemble |
|---|---|---|---|---|---|
| Microentreprises | 12,0 | 12,9 | 38,3 | 36,8 | **100,0** |
| Petites et moyennes entreprises (PME) | 14,2 | 16,4 | 28,8 | 40,6 | **100,0** |
| Entreprises de taille intermédiaire (ETI) | 20,3 | 21,4 | 23,3 | 35,0 | **100,0** |
| Grandes entreprises (GE) | 23,8 | 25,2 | 25,0 | 26,0 | **100,0** |
| **Ensemble** | **18,0** | **19,5** | **28,2** | **34,3** | **100,0** |

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.
Champ : France métropolitaine, entreprises marchandes et employeuses du secteur marchand non agricole. *Source : Insee, DADS et LIFIUS.*

## 4. Salaires nets annuels moyens en EQTP selon la catégorie d'entreprise et la CS en 2009

en euros

| | Cadres[1] | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers | Ensemble |
|---|---|---|---|---|---|
| Microentreprises | 35 530 | 21 830 | 16 580 | 17 480 | **19 860** |
| Petites et moyennes entreprises (PME) | 46 540 | 25 710 | 17 960 | 18 730 | **23 600** |
| Entreprises de taille intermédiaire (ETI) | 48 690 | 26 250 | 18 180 | 19 670 | **26 630** |
| Grandes entreprises (GE) | 48 610 | 27 100 | 19 340 | 21 050 | **28 710** |
| **Ensemble** | **46 530** | **25 900** | **18 010** | **19 220** | **25 100** |

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.
Champ : France métropolitaine, entreprises marchandes et employeuses du secteur marchand non agricole. *Source : Insee, DADS et LIFIUS.*

## 5. Distribution des salaires nets annuels en EQTP selon la taille de l'entreprise et la CS en 2009

en euros

| | Microentreprises | Petites et moyennes entreprises (PME) | Entreprises de taille intermédiaire (ETI) | Grandes entreprises (GE) | Ensemble |
|---|---|---|---|---|---|
| D1 | 12 640 | 13 600 | 14 280 | 15 030 | **13 740** |
| Q1 | 14 290 | 15 590 | 16 640 | 18 020 | **16 000** |
| **D5 (médiane)** | **17 030** | **19 090** | **20 950** | **23 510** | **20 110** |
| Q3 | 21 470 | 25 190 | 29 000 | 32 180 | **27 530** |
| D9 | 29 420 | 36 660 | 42 770 | 45 430 | **40 020** |
| **D9/D1** | **2,3** | **2,7** | **3,0** | **3,0** | **2,9** |

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.
Champ : France métropolitaine, entreprises marchandes et employeuses du secteur marchand non agricole. *Source : Insee, DADS et LIFIUS.*

# Fiches thématiques

## Qualité des emplois

## Avertissement

Cet ouvrage a pour ambition d'analyser conjointement les domaines de l'emploi et des salaires.
Un effort particulier est fait sur la complétude et la mise en cohérence des différentes sources. En effet, cet ouvrage s'appuie à la fois sur des sources administratives (Déclarations annuelles de données sociales ou DADS, base Non-salariés, etc.) mais aussi sur des données d'enquête (enquête Emploi, Acemo, etc.) et sur les estimations d'emploi. Or, ces différentes sources n'ont pas la même « actualité » : les données les plus récentes des DADS portent sur l'année 2009 contre 2010, voire 2011 pour l'enquête Emploi.
De ce fait, la Vue d'ensemble de cet ouvrage s'appuie en partie sur des données récentes portant sur l'année 2011, alors que les fiches thématiques s'arrêtent, le plus souvent, en 2009 pour des raisons de cohérence.
Pour les mêmes raisons de cohérence, les données des fiches couvrent le plus souvent la seule France métropolitaine, cette réserve ne concernant pas, bien entendu les 2 fiches consacrées aux Dom.
Les sites internet *www.insee.fr, www.travail.gouv.fr (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la Dares)* et *http://epp.eurostat.ec.europa.eu* pour les données internationales mettent en ligne des actualisations pour les chiffres essentiels.

## Signes conventionnels utilisés

| | |
|---|---|
| … | Résultat non disponible |
| /// | Absence de résultat due à la nature des choses |
| *p* | Résultat provisoire |
| *n.s.* | Résultat non significatif |
| € | Euro |
| M | Million |
| Md | Milliard |
| *Réf.* | Référence |

# 3.1 Statuts d'emploi

En 2010, le contrat à durée indéterminée (CDI) reste la forme d'emploi salarié la plus répandue (86,8 %). Après une décrue continue tout au long des années 1980 et 1990, cette part fluctue depuis 2001 autour de 87 %. Jusqu'en 2000, cette décrue 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 % en 2000 avant de redescendre légèrement pour fluctuer un peu au-dessus de 9 % de 2003 à 2010. Plus modestes, les parts des intérimaires (2,1 % en 2010) et des apprentis (1,5 %), progressent du milieu des années 1990 à 2007. C'est pour l'intérim que l'impact de la crise de 2009 est le plus fort, avec une part qui chute de 2,4 % en 2008 à 1,8 % en 2009, et se redresse en partie en 2010 (2,1 %). Après avoir légèrement progressé en 2009 (+ 0,5 point), la part des CDI dans l'emploi se rétracte en 2010 (– 0,7 point) tandis que la part des CDD progresse (+ 0,5 point). Ainsi, entre 2003 et 2010, la part des CDI recule de 0,9 point et celle des CDD progresse de 0,5 point.

Les femmes sont plus souvent en CDD (12 %) et moins souvent en CDI (86 %) que les hommes (resp. 8 % et 88 %). Toutefois, depuis 2003, l'emploi en CDI des femmes augmente modérément, au même rythme que leur emploi en CDD, alors que l'emploi des hommes stagne en CDI et progresse en CDD, particulièrement en 2010. 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 que chez les femmes. En 2009 et 2010, il évolue à un rythme équivalent chez les hommes et les femmes, chutant fortement en 2009 avant de se redresser en 2010. L'apprentissage, en forte augmentation chez les hommes comme chez les femmes de 2003 à 2007, poursuit sa progression chez les femmes entre 2007 et 2010 alors qu'il se replie légèrement chez les hommes.

Les jeunes de moins de 25 ans en emploi sont plus souvent en CDD, en apprentissage (dispositif qui leur est réservé), ou en intérim. La part de l'apprentissage dans l'emploi salarié des jeunes augmente régulièrement : elle passe de 10,6 % en 2003 à 15,4 % en 2010. Les salariés de 50 ans ou plus sont, quant à eux, bien plus souvent en CDI. Néanmoins, cette proportion diminue légèrement depuis 2003, au profit des CDD (+ 0,9 point) et de l'intérim (+ 0,3 point). Les titulaires d'un diplôme de niveau baccalauréat ou plus, quand ils ne bénéficient pas d'un CDI, sont plus fréquemment en CDD et moins fréquemment en intérim et en apprentissage. Si l'impact du diplôme sur le statut d'emploi semble assez faible, c'est parce qu'il est masqué par un effet de génération. La majorité des jeunes de moins de 20 ans en emploi (pour lesquels l'apprentissage représente 49 % des contrats), ainsi que la majorité des salariés âgés d'au moins 40 ans (pour lesquels les CDI représentent plus de 93 % des contrats), ne sont pas titulaires d'un diplôme au moins égal au bac. À âge donné, les titulaires d'un diplôme au moins égal au bac sont plus souvent en CDI, avec une exception pour les 20 à 24 ans qui ont moins d'ancienneté que les autres salariés du même âge, et dont l'insertion dans le marché du travail passe souvent par un ou plusieurs CDD. Les salariés de nationalité étrangère sont plus fréquemment en intérim ou en CDD. La part de ces derniers en CDI a reculé de 3 points entre 2003 (84,3 %) et 2008 (81,3 %) pour ensuite se stabiliser (81,8 % en 2010).

L'agriculture emploie beaucoup de CDD et d'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 les intérimaires réaffectés dans leurs secteurs utilisateurs, sont un peu plus souvent en CDI que la moyenne. C'est aussi le seul secteur où cette part ne diminue pas entre 2003 et 2010. Les salariés du secteur public se partagent presque exclusivement entre fonctionnaires et contractuels bénéficiant de CDI d'une part (85,2 %), soit une proportion légèrement inférieure à celle du privé, et contractuels en CDD d'autre part (14,5 %), en augmentation de 1,9 point par rapport à 2003. ■

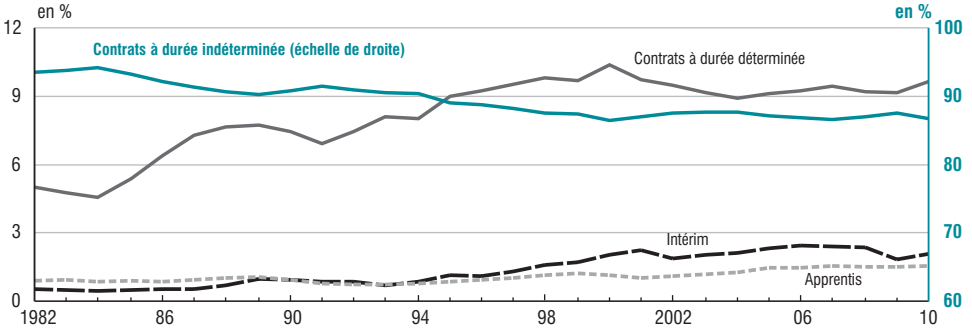
## 1. Répartition des salariés en emploi en 2010 selon leur statut

en %

| | Intérimaires | Apprentis | CDD | CDI | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| **Ensemble** | **2,1** | **1,5** | **9,6** | **86,8** | **100,0** |
| Femmes | 1,3 | 1,1 | 11,6 | 86,0 | **100,0** |
| Moins de 25 ans | 6,1 | 15,4 | 28,4 | 50,1 | **100,0** |
| 50 ans ou plus | 0,8 | /// | 5,7 | 93,5 | **100,0** |
| Niveaux bac ou plus | 1,5 | 1,1 | 10,3 | 87,1 | **100,0** |
| Étrangers | 4,2 | 0,5 | 13,5 | 81,8 | **100,0** |

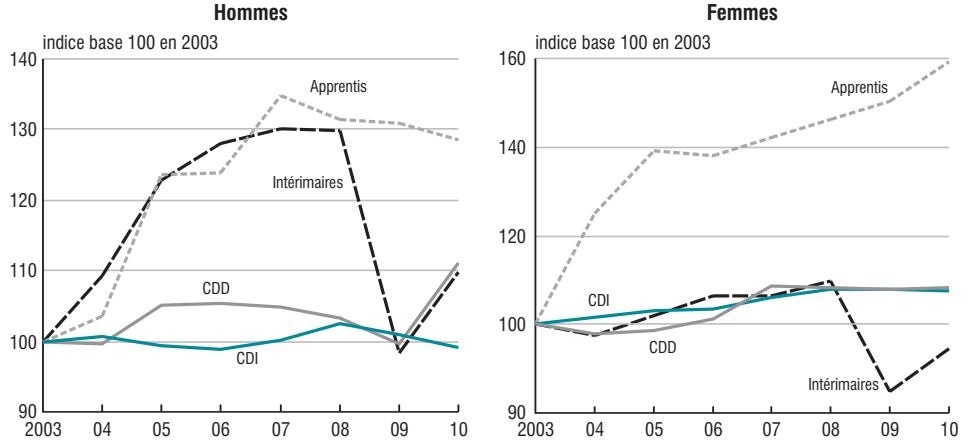
Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés.
*Source : Insee, enquête Emploi 2010.*

## 2. Répartition de l'emploi salarié selon le statut de 1982 à 2010




Champ : France métropolitaine.
*Source : Insee, enquêtes Emploi.*

## 3. Évolution des effectifs salariés par statut d'emploi




Champ : France métropolitaine.
*Source : Insee, enquêtes Emploi.*

## 4. Structure de l'emploi salarié par secteur en 2010

en %

| | Secteur privé | | | | Secteur public |
|---|---|---|---|---|---|
| | Agriculture | Industrie | Construction | Tertiaire | |
| Intérimaires[1] | 0,8 | 5,9 | 6,1 | 1,3 | n.s. |
| Apprentis | 3,3 | 1,6 | 5,0 | 1,7 | 0,2 |
| CDD | 21,7 | 4,3 | 5,5 | 9,3 | 14,5 |
| CDI | 74,1 | 88,2 | 83,3 | 87,7 | 85,2 |

1. Les intérimaires sont réaffectés dans le secteur utilisateur à partir de la source intérim Pôle emploi - Dares.
Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés.
*Source : Insee, enquête Emploi 2010.*

# 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 une baisse en 2008, les entrées en emplois aidés ont augmenté les deux années suivantes et dépassent, en 2010, le point haut de 2007. Les moyens affectés à ces emplois ont en effet été revus à la hausse à partir de 2009 en raison de la persistance de la crise. Les entrées ont particulièrement crû dans le secteur non marchand : 376 000 personnes ont été embauchées en contrat unique d'insertion non marchand (CUI-CAE), qui s'est substitué au contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et au contrat d'avenir (CAV) au 1er janvier 2010 en France métropolitaine, soit + 5 % par rapport à 2009 et + 36 % par rapport à 2008. Dans le secteur marchand, en 2010, les entrées en contrat unique d'insertion marchand (CUI-CIE), contrat remplaçant le contrat initiative emploi (CIE) et le contrat insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA), sont proches de celles observées en 2009 dans les anciens contrats (113 000 entrées après 117 000 en 2009). Les entrées dans les anciens dispositifs avaient été nettement plus nombreuses en 2009 qu'en 2008 (+ 89 %) pour soutenir l'emploi face à la crise. Les contrats en alternance (**apprentissage** et **contrats de professionnalisation**) se sont repliés entre 2008 et 2009 pour se stabiliser en 2010 (à 427 000 nouveaux contrats) tandis que les entrées dans les autres dispositifs du secteur marchand (hors contrats aidés et en alternance) ont régulièrement augmenté sur la période.

Comparé au secteur marchand (en CUI-CIE), le secteur non marchand (en CUI-CAE) recrute plus souvent des femmes, ou des personnes moins diplômées, ou avec des durées plus longues d'inscription à Pôle emploi au moment de l'embauche. Les jeunes sont plus nombreux dans le secteur marchand : ils représentent en 2010, 48 % des salariés recrutés en CUI-CIE contre 29 % dans le secteur non marchand. La part des seniors est moins différenciée entre les deux secteurs (19 % en CUI-CAE et 15 % en CUI-CIE). En 2008, six mois après la fin du versement de l'aide de l'État, 70 % des sortants d'un contrat aidé du secteur marchand avaient 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 quasi exclusivement des contrats à durée déterminée malgré la possibilité nouvellement offerte par le CUI de conclure des contrats à durée indéterminée. En revanche, dans le secteur marchand, le CUI-CIE est fréquemment à durée indéterminée (62 %). La durée initiale des contrats aidés est en moyenne un peu plus courte dans le secteur non marchand. La durée hebdomadaire moyenne des contrats y est également plus faible car de nombreux contrats sont à temps partiel.

Les employeurs du secteur non marchand sont majoritairement des associations (48 %) même si les établissements publics d'enseignement embauchent aussi de nombreux salariés en contrat aidé. 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) étaient spécifiquement destinés aux allocataires de minima sociaux.

**Contrat d'apprentissage** : contrat permettant à des jeunes de 16 à 25 ans de travailler et de suivre un enseignement en alternance dans le but d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

**Contrat de professionnalisation** : contrat destiné aux jeunes de 16 à 25 ans ainsi qu'aux demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus, en vue d'obtenir une qualification professionnelle en relation avec les besoins identifiés par les branches professionnelles.

## 1. Évolution des entrées et des effectifs en emplois aidés

en milliers

| | Flux d'embauches[1] | | | | Nombre de bénéficiaires[2] | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
| **Emplois aidés dans le secteur marchand[3]** | **791** | **725** | **765** | **787** | **1 109** | **1 030** | **1 002** | **990** |
| *dont : contrats aidés hors alternance* | *166* | *62* | *117* | *113* | *224* | *125* | *96* | *65* |
| *contrats en alternance* | *439* | *468* | *425* | *427* | *594* | *603* | *572* | *568* |
| **Emplois aidés dans le secteur non marchand[4]** | **364** | **276** | **359** | **376** | **248** | **184** | **241** | **254** |
| *dont : contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE)* | *248* | *169* | *260* | *0* | *150* | *102* | *172* | *8* |
| *contrats d'avenir (CAV)* | *113* | *106* | *98* | *0* | *88* | *78* | *68* | *5* |
| *contrats uniques d'insertion non marchands (CUI-CAE)* | *///* | *///* | *///* | *376* | *///* | *///* | *///* | *241* |
| **Total** | **1 156** | **1 001** | **1 124** | **1 164** | **1 357** | **1 214** | **1 243** | **1 244** |

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 (CUI-CIE, CIE, CI-RMA et SEJE), les contrats en alternance (contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage), les exonérations zonées, l'insertion par l'activité économique, l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise (ACCRE) et l'accompagnement des restructurations.
4. L'emploi non marchand aidé correspond aux contrats aidés du secteur non marchand (CUI-CAE, 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 2010

en %

| | Secteur marchand (CUI-CIE) | Secteur non marchand (CUI-CAE) |
|---|---|---|
| **Sexe** | | |
| Homme | 58,1 | 36,8 |
| Femme | 41,9 | 63,2 |
| **Âge** | | |
| Moins de 26 ans | 48,2 | 28,5 |
| De 26 à 49 ans | 36,3 | 52,6 |
| 50 ans ou plus | 15,5 | 18,9 |
| **Niveau de formation** | | |
| Inférieur au CAP (V bis et VI) | 12,0 | 19,7 |
| Niveau CAP-BEP (V) | 46,3 | 42,3 |
| Niveau Bac | 23,7 | 21,8 |
| Supérieur au Bac | 18,1 | 16,2 |
| **Ancienneté d'inscription à Pôle emploi** | | |
| Un an ou plus | 32,9 | 50,6 |
| Moins d'un an | 54,6 | 39,0 |
| Non inscrits | 12,5 | 10,4 |
| Part d'allocataires de minima sociaux (RSA, RSA majoré, ASS, AAH, ATA) | 12,9 | 29,5 |
| *dont : RSA* | *9,0* | *22,3* |

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 2010

| | Part des CDD (%) | Part des CDI (%) | Durée moyenne du contrat[1] (mois) | Temps de travail hebdomadaire (heures) |
|---|---|---|---|---|
| CUI-CIE | 38,3 | 61,7 | 12,1 | 32,7 |
| CUI-CAE | 98,6 | 1,4 | 8,7 | 25,3 |

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 2010

en %

| | Secteur non marchand (CUI-CAE) |
|---|---|
| Commune | 14,4 |
| Autre collectivité territoriale[1] | 3,8 |
| Association, fondation | 48,1 |
| Établissement public d'enseignement | 19,4 |
| Établissement sanitaire public | 7,9 |
| Autre établissement public | 5,8 |
| Autre personne morale | 0,6 |
| **Total** | **100,0** |

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. Taille et secteur d'activité des employeurs de salariés embauchés en contrats aidés du secteur marchand en 2010

en %

| Secteur marchand (CUI-CIE) | | | |
|---|---|---|---|
| **Secteur d'activité de l'employeur** | | **Taille de l'établissement employeur** | |
| Agriculture | 3,1 | Moins de 10 salariés | 57,8 |
| Industrie | 12,8 | De 10 à 19 salariés | 13,0 |
| Construction | 13,0 | De 20 à 49 salariés | 14,5 |
| Tertiaire | 71,1 | 50 salariés ou plus | 14,7 |

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 2009, la **durée annuelle du travail** de l'ensemble des salariés a décrû de 28 %. 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 était 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. 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$^{e}$ semaine de congés payés) et d'accroissement du travail à temps partiel. Entre 1990 et 1998, la part du temps partiel dans l'emploi salarié passe de 12,2 % à 18,1 %, sous l'effet du développement de l'activité des femmes, contribuant ainsi à la baisse de la durée annuelle du travail. De 1998 à 2002, c'est le passage de la durée collective à 35 heures (lois Aubry de 1998 et 2000) qui en est la cause principale. Depuis 2002, la durée de travail est à peu près stable.

En 2009, les salariés à temps complet ont déclaré une **durée annuelle effective du travail** de 1 660 heures en recul par rapport à 2008 (1 700 heures) mais sensiblement plus élevée que l'équivalent annuel de la durée légale hebdomadaire de 35 heures (1 607 heures). Ce sont les cadres à temps complet qui déclarent les durées les plus longues, tant annuelles (1 880 heures) qu'hebdomadaires (44,9 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 un peu plus élevées pour les professions intermédiaires et les employés.

Les femmes à temps complet travaillent en moyenne 1 600 heures par an contre 1 710 pour les hommes, et leur temps de travail est plus influencé par leur situation familiale que celui des hommes. Alors qu'en 2009, les femmes vivant seules et salariées à temps complet travaillent 40 heures de plus que celles vivant en couple avec des enfants, c'est l'inverse pour les hommes placés dans des situations comparables avec un écart de 20 heures.

En 2009, 18,2 % des salariés sont employés à temps partiel contre 17,6 % en 2008 : 6,1 % des hommes et 30,5 % 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 92,0 % 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**. 16,5 % 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.

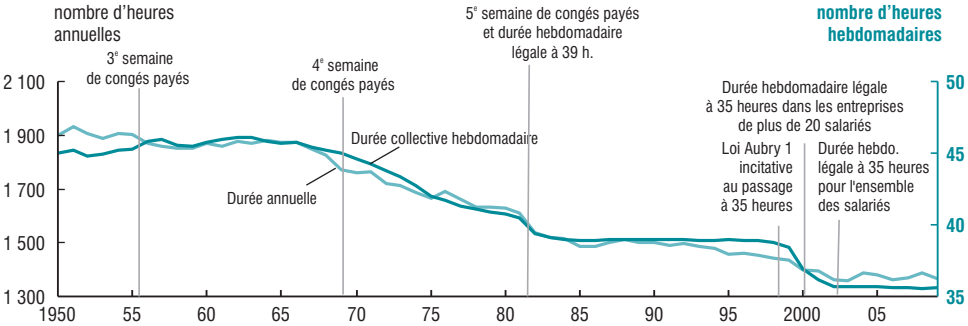
**Durée annuelle effective du travail** : elle est calculée à partir de l'enquête Emploi. Elle inclut toutes les heures travaillées lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, 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 2009




Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés (durée annuelle du travail) ; salariés des entreprises de 10 salariés et plus des secteurs concurrentiels hors agriculture (durée collective hebdomadaire du travail).
Note : l'estimation de la durée annuelle de travail a été révisée à la baisse suite au changement de base des Comptes nationaux (base 2005 contre base 2000 antérieurement) sur toute la période.
*Sources : Insee, Comptes nationaux, base 2005 ; Dares, enquête Acemo trimestrielle, indicateur en moyenne annuelle.*

## 2. Composantes de la durée du travail des salariés à temps complet et durée hebdomadaire moyenne des salariés à temps partiel en 2009

| | **Ensemble** | Femmes | Hommes | Cadres | Profession intermédiaires | Employés | Ouvriers |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Durée du travail à temps complet**[1] | | | | | | | |
| Nombre d'heures travaillées par an | **1 660** | 1 600 | 1 710 | 1 880 | 1 630 | 1 620 | 1 610 |
| Nombre de jours travaillés dans l'année | **209** | 205 | 212 | 211 | 206 | 208 | 211 |
| Durée moyenne d'une journée de travail en heures | **8,0** | 7,8 | 8,1 | 8,9 | 7,9 | 7,8 | 7,7 |
| Nombre d'heures travaillées pour une semaine normale de travail | **39,6** | 38,6 | 40,2 | 44,9 | 38,9 | 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 |
| **Durée hebdomadaire du travail à temps partiel (en heures)**[2] | | | | | | | |
| Moyenne | **23,4** | 23,3 | 22,5 | 24,8 | 24,7 | 22,7 | 21,1 |
| Médiane | **25,0** | 25,0 | 22,0 | 25,0 | 27,3 | 24,0 | 20,0 |
| 1er quartile | **18,0** | 18,0 | 17,3 | 18,0 | 20,0 | 18,0 | 16,0 |
| 3e quartile | **30,0** | 30,0 | 30,0 | 32,0 | 30,0 | 30,0 | 28,0 |
| Taux de sous emploi (en %) | **28,3** | 27,2 | 33,7 | 15,8 | 19,3 | 31,8 | 36,8 |

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 2009.*

## 3. Salariés à temps partiel selon le genre et le secteur d'activité en 2009

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 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Agriculture, sylviculture, pêche** | **32,0** | **10,0** | **17,1** | **60,4** | **1,0** |
| **Industrie** | **16,5** | **2,2** | **6,1** | **73,5** | **5,3** |
| Industrie manufacturière | 16,5 | 2,1 | 6,2 | 75,9 | 4,8 |
| Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution | 16,7 | 3,4 | 5,9 | 53,2 | 0,6 |
| **Construction** | **29,6** | **1,8** | **4,8** | **66,9** | **1,6** |
| **Tertiaire** | **31,8** | **7,8** | **21,5** | **84,5** | **92,0** |
| Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles | 29,7 | 4,6 | 17,0 | 86,4 | 12,1 |
| Transports et entreposage | 23,9 | 4,6 | 10,1 | 67,7 | 3,1 |
| Hébergement et restauration | 38,8 | 16,1 | 27,6 | 71,0 | 4,8 |
| Information et communication | 16,5 | 4,5 | 8,6 | 65,1 | 1,4 |
| Activités immobilières, financières et d'assurance | 18,0 | 4,2 | 12,3 | 85,9 | 3,3 |
| Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien | 30,3 | 8,3 | 18,6 | 76,3 | 10,0 |
| Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale | 30,2 | 8,3 | 23,2 | 88,6 | 41,1 |
| Autres activités de services | 56,7 | 22,3 | 46,9 | 86,4 | 16,2 |
| **Ensemble** | **30,5** | **6,1** | **18,2** | **83,1** | **100,0** |

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi.
*Source : Insee, enquête Emploi 2009.*

# 3.4 Revenu salarial

Le **revenu salarial** moyen pour l'ensemble des salariés des secteurs public et privé s'élève, en 2009, à 19 270 euros. Celui des femmes est inférieur de 25 % à celui des hommes. Le revenu salarial moyen des temps partiels est inférieur de 58 % à celui des temps complets. Il augmente fortement avec l'âge : le revenu salarial moyen des moins de 25 ans est inférieur de 69 % à celui des 40-49 ans. D'une part, l'expérience professionnelle moindre des jeunes entraîne une minoration de 49 % de leurs **salaires journaliers** moyens, d'autre part, la phase d'insertion sur le marché du travail, démarrant souvent en cours d'année, avec des situations plus chaotiques, se traduit par un nombre moyen de jours travaillés plus faible de 40 %. Un cadre a un revenu salarial annuel moyen de 38 430 euros, soit presque 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 seconds.

C'est dans les fonctions publiques d'État et hospitalière et, pour le privé, dans l'industrie et surtout les services mixtes (finances, immobilier et informatique-télécommunications) que les revenus salariaux moyens 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 pour le secteur public et les services aux particuliers pour le secteur privé que les revenus salariaux sont les plus faibles. Dans le premier cas, malgré un nombre de jours rémunérés relativement élevé, les qualifications plus basses induisent un salaire journalier moyen plus faible ; dans les services aux particuliers, le nombre de jours travaillés plus faible, signe d'une plus grande instabilité des emplois, et un salaire journalier moyen peu élevé, signe d'un faible nombre d'heures par jour et d'un bas salaire horaire, pèsent sur le revenu salarial.

De 2005 à 2009, le revenu salarial de l'ensemble des salariés du public et du privé augmente en moyenne de 1,6 % par an en euros constants. Cette évolution résulte de la hausse combinée du salaire journalier (+ 1,1 %) et du nombre de jours rémunérés sur l'année (+ 0,5 %). Ce revenu salarial annuel moyen augmente plus rapidement dans le privé (+ 1,8 %) et les collectivités territoriales (+ 1,9 %) que pour les salariés de la fonction publique d'État (+ 1,0 %) ; il stagne pour les salariés de la fonction publique hospitalière (+ 0,2 %). Dans le secteur privé, les activités de services sont les plus dynamiques en termes de revenu salarial.

La dispersion du revenu salarial, mesurée par le rapport entre les 9$^{e}$ et 1$^{er}$ **déciles** (D9/D1), est égale à 14,3 en 2009. Elle est beaucoup plus marquée que celle des salaires en équivalent-temps plein. En effet, à la dispersion du salaire horaire s'ajoute celle des quotités de travail et des durées 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 dans le bas de la distribution que les écarts sont les plus grands : le rapport entre la médiane et le 1$^{er}$ décile (D5/D1) est beaucoup plus élevé que le rapport entre le 9$^{e}$ décile et la médiane (D9/D5). La différence de dispersion entre les hommes et les femmes se situe d'ailleurs entièrement dans le bas de la distribution, avec des rapports D5/D1 de 6,4 et 7,9 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


- « Les écarts de revenu salarial entre personnes s'expliquent au premier chef par les différences de durée d'emploi sur l'année », *Insee Références* France, portrait social, édition 2011.
- « Trajectoires de revenu salarial en France 1993-2005 », *Insee Références* Les salaires en France, édition 2008.

## 1. Revenu salarial annuel moyen en 2009 et évolution moyenne sur la période 2005-2009

| | Niveau en 2009 en euros courants | | | Évolution annuelle moyenne 2005-2009[2] (%) | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Revenu salarial | Salaire journalier | Nombre moyen de jours rémunérés | Revenu salarial | Salaire journalier | Nombre moyen de jours rémunérés |
| | (euros courants) | | ( jours) | (euros constants) | | ( jours) |
| **Ensemble** | **19 270** | **63** | **306** | **1,6** | **1,1** | **0,5** |
| **Sexe** | | | | | | |
| Hommes | 21 870 | 71 | 308 | 1,3 | 0,9 | 0,4 |
| Femmes | 16 430 | 54 | 303 | 2,0 | 1,4 | 0,6 |
| **Âge** | | | | | | |
| Moins de 25 ans | 6 990 | 35 | 199 | 1,6 | 1,0 | 0,6 |
| De 25 à 39 ans | 18 020 | 58 | 312 | 1,3 | 0,9 | 0,4 |
| De 40 à 49 ans | 22 820 | 69 | 332 | 1,2 | 1,0 | 0,2 |
| De 50 à 54 ans | 24 430 | 72 | 337 | 1,1 | 0,9 | 0,2 |
| 55 ans ou plus | 24 450 | 77 | 319 | 1,3 | 0,7 | 0,6 |
| **Catégorie socioprofessionnelle** | | | | | | |
| Cadres[1] | 38 430 | 115 | 335 | 0,6 | 0,4 | 0,2 |
| Professions intermédiaires | 21 450 | 66 | 327 | 0,8 | 0,4 | 0,4 |
| Employés | 13 050 | 45 | 290 | 2,5 | 1,6 | 0,9 |
| Ouvriers | 14 320 | 49 | 293 | 2,1 | 2,0 | 0,2 |
| **Condition d'emploi** | | | | | | |
| Temps complet | 23 130 | 72 | 322 | 1,3 | 0,9 | 0,5 |
| Temps non complet | 9 620 | 36 | 265 | 1,6 | 1,4 | 0,2 |
| **Secteur** | | | | | | |
| Secteur privé | 18 740 | 63 | 300 | 1,8 | 1,3 | 0,5 |
| dont : *Industrie* | *23 260* | *70* | *332* | *1,7* | *1,4* | *0,4* |
| *Construction* | *19 350* | *61* | *317* | *1,9* | *1,5* | *0,3* |
| *Commerce* | *17 120* | *57* | *302* | *1,5* | *0,9* | *0,6* |
| *Transports* | *21 130* | *64* | *328* | *1,9* | *1,3* | *0,6* |
| *Services aux entreprises* | *15 650* | *61* | *258* | *2,2* | *1,7* | *0,5* |
| *Services aux particuliers* | *11 520* | *44* | *259* | *2,0* | *1,2* | *0,7* |
| *Services mixtes* | *28 950* | *90* | *321* | *2,0* | *1,4* | *0,6* |
| *Éducation, santé, action sociale* | *15 530* | *51* | *306* | *1,2* | *1,1* | *0,2* |
| Agents de l'État | 24 320 | 73 | 333 | 1,0 | 0,7 | 0,2 |
| Collectivités terrritoriales | 17 260 | 54 | 322 | 1,9 | 1,4 | 0,5 |
| Fonction publique hospitalière | 22 420 | 67 | 332 | 0,2 | – 0,7 | 0,9 |

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.
2. Le calcul du taux de croissance sur la période 2005-2009 prend en compte la refonte du processus de codification de la profession et catégorie socioprofessionnelle du salarié dans les DADS 2009.
Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés, y compris chefs d'entreprises salariés, hors salariés agricoles et apprentis-stagiaires.
*Sources : Insee, DADS et fichiers de paie des agents de l'État, exploitation au 1/12.*

## 2. Distribution du revenu salarial annuel en 2009

en euros courants

| | Ensemble | Femmes | Hommes | Cadres[1] | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| D1 | 2 400 | 1 990 | 2 930 | 12 310 | 5 970 | 1 470 | 1 850 |
| Q1 | 9 390 | 7 830 | 11 790 | 24 210 | 15 600 | 5 940 | 7 340 |
| **D5 (Médiane)** | **17 300** | **15 640** | **18 870** | **33 120** | **21 760** | **13 840** | **15 410** |
| Q3 | 24 290 | 21 920 | 26 600 | 45 220 | 27 210 | 18 400 | 19 680 |
| D9 | 34 410 | 29 780 | 39 020 | 64 620 | 33 010 | 22 750 | 23 890 |
| **D9/D1** | **14,3** | **15,0** | **13,3** | **5,2** | **5,5** | **15,4** | **12,9** |
| D9/Médiane | 2,0 | 1,9 | 2,1 | 2,0 | 1,5 | 1,6 | 1,6 |
| Médiane/D1 | 7,2 | 7,9 | 6,4 | 2,7 | 3,6 | 9,4 | 8,3 |

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.
Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés agricoles et apprentis-stagiaires.
*Sources : Insee, DADS et fichiers de paie des agents de l'État, exploitation au 1/12.*

# 3.5 Mobilité salariale

La mobilité salariale entre deux années s'apprécie en regardant les évolutions de salaires des personnes ayant travaillé ces deux années. 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 2005 et 2009. Ces évolutions sont quasiment identiques à celles de leurs salaires horaires. Les salaires moyens en 2005 et 2009 sont calculés sur des populations différentes du fait des entrées et sorties du marché du travail : l'évolution des salaires moyens reflète 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 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, 75 % travaillent dans le secteur privé les deux années, 20 % dans la fonction publique et 5 % passent d'un secteur à l'autre.

La moitié des salariés présents en 2005 et 2009 dans le secteur privé ont eu, en moyenne, une augmentation annuelle de salaire en euros constants d'au moins 2,1 %. Les hommes ont connu des hausses de salaires plus importantes que les femmes (2,2 % contre 2,0 %). Dans la fonction publique, l'évolution **médiane** est de 1,8 % ; elle est là encore plus importante pour les hommes que pour les femmes (2,0 % contre 1,7 %).

Le taux de croissance des salaires décroît avec l'âge. Ainsi les jeunes de moins de 25 ans connaissent la plus forte progression salariale aussi bien dans le secteur privé que dans le public. La médiane de leurs évolutions salariales annuelles est respectivement de 3,2 % et 2,8 % ; l'augmentation est de 3,0 % et 2,6 % pour les 25-39 ans. Pour les plus de 55 ans, elle vaut 1,3 % dans le privé comme 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 pour qui elles sont plus marquées. Ces jeunes travaillant à temps complet et toute l'année en 2005 sont sans doute déjà bien insérés dans le marché du travail et profitent donc entre 2005 et 2009 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 1er quart des salariés voit son salaire horaire stagner en moyenne annuelle en euros constants (Q1). À l'opposé, un 4e quart des salariés connaît une progression salariale d'au moins 4,7 % par an (Q3). Ces différences de progressions salariales se retrouvent aussi bien chez les hommes que chez les femmes, au sein d'une classe d'âge ou d'une catégorie socioprofessionnelle. Elles sont, cependant, plus marquées pour les hommes, les moins de 25 ans et les cadres. ■

## Définitions

**Salaire en équivalent-temps plein** (EQTP) : il est calculé en prenant en compte tous les postes de travail des salariés (y compris les postes à temps partiel). Les postes à temps complets sont annualisés pour ceux qui ne couvrent pas toute l'année et les postes à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet. Les règles de calcul ont été légèrement modifiés par rapport à l'édition précédente (voir *annexe Glossaire*).

**Médiane** : la médiane partage la population en deux sous-populations égales (voir *annexe Glossaire*).

## Pour en savoir plus


• « Les salaires dans les entreprises - Le pouvoir d'achat des salaires progresse de 1,2 % en 2009 », *Insee Première*, n° 1384, décembre 2011.
• « Les salaires des agents de l'État en 2009 », *Insee Première*, n° 1381, décembre 2011.

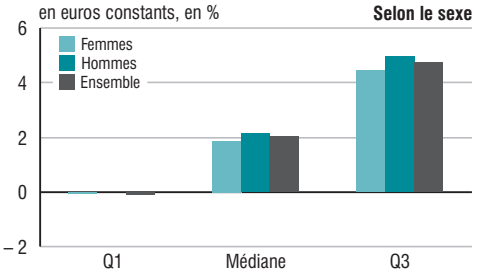
## 1. Médiane des évolutions moyennes annuelles du salaire net en équivalent-temps plein pour les salariés en 2005 et 2009

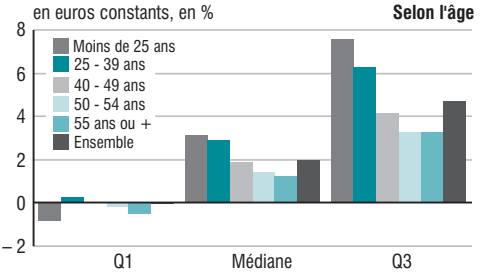
en euros constants, en %

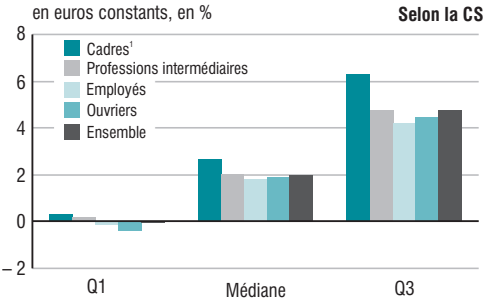
| | Ensemble | | | Secteur privé les deux années | | | Secteur public les deux années | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Ensemble** | Femmes | Hommes | **Ensemble** | Femmes | Hommes | **Ensemble** | Femmes | Hommes |
| **Tous les salariés présents en 2005 et 2009** | | | | | | | | | |
| **Ensemble** | **2,0** | **1,9** | **2,1** | **2,1** | **2,0** | **2,2** | **1,8** | **1,7** | **2,0** |
| Cadres[1] | **2,7** | 2,7 | 2,7 | **2,9** | 3,1 | 2,9 | **2,2** | 2,2 | 2,1 |
| Professions intermédiaires | **2,0** | 1,9 | 2,2 | **2,3** | 2,2 | 2,3 | **1,7** | 1,6 | 1,8 |
| Employés | **1,8** | 1,7 | 1,9 | **1,8** | 1,7 | 1,8 | **1,8** | 1,7 | 2,0 |
| Ouvriers | **1,9** | 1,5 | 1,9 | **1,9** | 1,5 | 2,0 | **1,5** | 1,4 | 1,6 |
| Moins de 25 ans | **3,1** | 2,3 | 3,7 | **3,2** | 2,3 | 3,8 | **2,8** | 2,5 | 3,4 |
| De 25 à 39 ans | **2,9** | 2,6 | 3,2 | **3,0** | 2,7 | 3,2 | **2,6** | 2,4 | 3,0 |
| De 40 à 49 ans | **1,9** | 1,8 | 1,9 | **1,9** | 1,9 | 1,9 | **1,8** | 1,8 | 2,0 |
| De 50 à 54 ans | **1,4** | 1,4 | 1,4 | **1,4** | 1,4 | 1,4 | **1,5** | 1,5 | 1,5 |
| 55 ans ou plus | **1,3** | 1,4 | 1,2 | **1,3** | 1,4 | 1,2 | **1,3** | 1,3 | 1,2 |
| **Salariés à temps complet tout au long des deux années** | | | | | | | | | |
| **Ensemble** | **2,0** | **1,8** | **2,1** | **2,0** | **1,9** | **2,1** | **1,8** | **1,7** | **1,9** |
| Cadres[1] | **2,4** | 2,4 | 2,5 | **2,7** | 2,7 | 2,6 | **2,1** | 2,1 | 2,1 |
| Professions intermédiaires | **1,9** | 1,8 | 2,1 | **2,1** | 2,0 | 2,1 | **1,6** | 1,6 | 1,8 |
| Employés | **1,8** | 1,7 | 1,9 | **1,8** | 1,8 | 1,9 | **1,8** | 1,6 | 2,0 |
| Ouvriers | **1,8** | 1,5 | 1,9 | **1,8** | 1,5 | 1,9 | **1,5** | 1,4 | 1,5 |
| Moins de 25 ans | **5,9** | 4,6 | 6,2 | **6,0** | 4,4 | 6,3 | **5,1** | 4,4 | 5,5 |
| De 25 à 39 ans | **2,9** | 2,6 | 3,2 | **3,1** | 2,9 | 3,2 | **2,5** | 2,2 | 2,9 |
| De 40 à 49 ans | **1,9** | 1,9 | 1,9 | **1,9** | 1,9 | 1,9 | **1,8** | 1,8 | 1,9 |
| De 50 à 54 ans | **1,4** | 1,5 | 1,4 | **1,4** | 1,4 | 1,4 | **1,5** | 1,5 | 1,5 |
| 55 ans ou plus | **1,2** | 1,3 | 1,1 | **1,2** | 1,3 | 1,1 | **1,3** | 1,3 | 1,2 |

1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.
Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés agricoles et apprentis-stagiaires en 2005 et 2009.
Lecture : dans la population des femmes cadres dans le secteur privé en 2009 et qui travaillaient déjà dans le secteur privé en 2005, la médiane de l'évolution annuelle moyenne du salaire en équivalent-temps plein et en euros constants entre 2005 et 2009 se monte à 3,1 %.
Note : dans l'édition précédente de cet ouvrage, ce sont les caractéristiques individuelles de l'année de départ qui étaient prises en compte, mais suite à une rupture de la PCS dans les DADS, il est préférable de considérer les caratéristiques de 2009.
*Sources : Insee, DADS et fichiers de paie des agents de l'État, exploitation au 1/12.*

## 2. Distribution des évolutions annuelles moyennes de salaire en EQTP entre 2005 et 2009




1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.
Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés agricoles et apprentis-stagiaires en 2005 et 2009.
Lecture : la moitié des salariés de moins de 25 ans en 2009 ont connu une progression moyenne de leur salaire par an entre 2005 et 2009 en équivalent-temps plein d'au moins 3,1 %.
*Sources : Insee, DADS et fichiers de paie des agents de l'État, exploitation au 1/12.*

# 3.6 Conditions de travail

En 2010, la **durée hebdomadaire** moyenne du travail a été de 39,4 heures, soit une durée nettement supérieure à la durée hebdomadaire légale du travail, fixée à 35 heures depuis 2002. En effet, certaines entreprises ont maintenu une **durée collective** du travail supérieure à la durée légale tandis que dans d'autres, le passage à 35 heures s'est effectué par l'octroi de jours de réduction du temps de travail (RTT) en contrepartie du maintien total ou partiel de la durée hebdomadaire du travail à son niveau antérieur.

Par rapport à la norme sociale implicite (horaires réguliers sans travail de nuit et le week-end), certains salariés sont soumis à des horaires atypiques. Depuis le début des années 1990, c'est le travail le samedi qui concerne le plus de salariés, suivi du travail le soir et enfin le dimanche. Le travail à domicile et le travail le dimanche ont connu les plus fortes croissances au cours des vingt dernières années alors que l'on observe un repli des horaires alternés après un pic en 2000, en lien avec celui de l'emploi industriel.

En 2010, les cadres, et notamment les enseignants, déclarent beaucoup plus souvent que la moyenne travailler chez eux (42 %) ou le soir (50 %). Ils sont également un peu plus nombreux à avoir des horaires variables d'une semaine à l'autre. Les employés travaillent en forte proportion le samedi (53 %) et à un degré moindre le dimanche. Au sein de la catégorie des employés, policiers et militaires, chauffeurs ainsi qu'employés de commerce sont les plus nombreux à travailler en fin de semaine. 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 (27 % contre 21 %).

En 2008, les salariés affiliés au régime général de la sécurité sociale ont subi en moyenne 23 **accidents du travail** avec arrêt pour un million d'heures de travail. Cependant, cette moyenne cache une forte disparité entre les différentes catégories de salariés. Le taux de fréquence s'élève à 46 pour les ouvriers, contre seulement 3 pour les cadres et 6 pour les professions intermédiaires. Avec 20 accidents du travail avec arrêt pour un million d'heures de travail, les employés occupent une position intermédiaire. Pour un nombre d'heures de travail donné, les jeunes sont plus touchés que leurs aînés et les hommes plus que les femmes. Les jeunes hommes sont particulièrement concernés. Ils sont vraisemblablement plus vulnérables en raison de leur manque d'expérience ou de leur affectation aux postes les plus risqués. En revanche, les conséquences des accidents du travail sont souvent plus graves pour les salariés âgés.

45 000 **maladies professionnelles** ont été reconnues en 2008, quatre sur cinq étant des troubles musculo-squelettiques (TMS). Les maladies professionnelles affectent particulièrement les ouvriers, mais les employés sont aussi concernés. Les femmes sont, en moyenne, plus exposées à ce risque que les hommes. La reconnaissance d'une maladie professionnelle intervient le plus souvent entre 40 et 59 ans. ■

## Définitions

**Durée hebdomadaire moyenne 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.

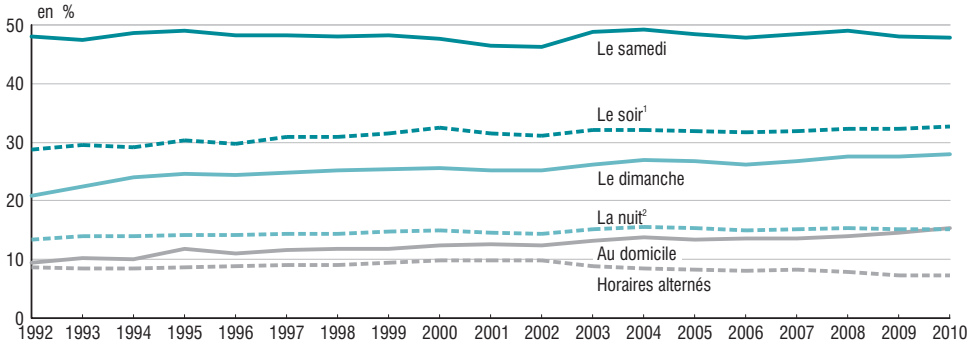
**Accident du travail** : accident provoqué par le fait ou à l'occasion du travail par un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines. Sont comptabilisés ici uniquement les accidents du travail déclarés et reconnus par la Cnam-TS, et ayant entraîné au moins un jour d'arrêt de travail.

**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 Analyse* n° 56, septembre 2010.
- « L'exposition des salariés aux accidents du travail en 2007 », *Dares Analyses* n° 50.2, décembre 2009.

### 1. Travail habituel et occasionnel au domicile, le soir, la nuit ou en fin de semaine, horaires alternés




1. Entre 20 heures et minuit.
2. Entre minuit et 5 heures du matin.
Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi.
Lecture : en 2010 15 % des salariés travaillent habituellement ou occasionnellement à leur domicile. Ils étaient 13 % en 2003.
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 2010.*

### 2. Horaires atypiques habituels et occasionnels des salariés en 2010 par CS et durée du travail

en %

| | Travail habituel ou occasionnel… | | | | | Horaires de travail irréguliers | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | à domicile | le soir[1] | la nuit[2] | le samedi | le dimanche | Alternés : 2x8, 3x8, équipes, etc. | Variables d'une semaine à l'autre |
| **Catégorie socioprofessionnelle** | | | | | | | |
| Cadres et professions intellectuelles supérieures | 42 | 50 | 13 | 47 | 32 | 1 | 26 |
| Professions intermédiaires | 19 | 36 | 15 | 47 | 29 | 6 | 22 |
| Employés | 9 | 25 | 13 | 53 | 32 | 6 | 25 |
| Ouvriers | 2 | 28 | 20 | 42 | 18 | 16 | 15 |
| **Durée du travail** | | | | | | | |
| Temps complet | 15 | 35 | 17 | 49 | 28 | 8 | 21 |
| Temps partiel | 13 | 22 | 7 | 44 | 25 | 3 | 27 |
| **Ensemble** | **15** | **33** | **15** | **48** | **28** | **7** | **22** |

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.
Lecture : en 2010, 42 % des cadres travaillent habituellement ou occasionnellement à leur domicile.
Note : voir *note figure 1*
*Source : Insee, enquête Emploi 2010.*

### 3. Taux de fréquence des accidents du travail et nombre de maladies professionnelles en 2008

| | Accidents du travail (nombre par million d'heures de travail) | | | Maladies professionnelles (nombre) | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** |
| **Catégorie socioprofessionnelle** | | | | | | |
| Cadres et chefs d'entreprise | 2,7 | 4,0 | **3,1** | 286 | 216 | **502** |
| Professions intermédiaires | 6,5 | 6,0 | **6,3** | 417 | 768 | **1 185** |
| Employés | 28,6 | 17,2 | **20,3** | 1 098 | 8 810 | **9 908** |
| Ouvriers | 47,0 | 41,5 | **46,1** | 21 465 | 11 909 | **33 375** |
| **Âge** | | | | | | |
| De 15 à 19 ans | 59,0 | 26,9 | **48,3** | 38 | 53 | **91** |
| De 20 à 29 ans | 38,2 | 18,5 | **29,8** | 1 015 | 1031 | **2 046** |
| De 30 à 39 ans | 27,6 | 15,0 | **22,6** | 3 264 | 3 498 | **6 762** |
| De 40 à 49 ans | 23,7 | 15,5 | **20,3** | 5 862 | 7 796 | **13 658** |
| De 50 à 59 ans | 19,7 | 14,9 | **17,7** | 8 487 | 8 831 | **17 318** |
| 60 ans ou plus | 13,4 | 11,6 | **12,7** | 4 601 | 494 | **5 095** |
| **Ensemble** | **28,0** | **16,1** | **23,2** | **23 267** | **21 703** | **44 970** |

Champ : France, salariés du régime général présents dans les DADS-Insee.
Lecture : en 2008, pour un million d'heures de travail salariées, les femmes ouvrières totalisent en moyenne 41,5 accidents du travail reconnus par le régime général. Cette même année, les femmes ouvrières affiliées au régime général se sont vu reconnaître 11 909 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. C'est également le fait d'une plus forte participation des femmes sur le marché du travail. Cette progression s'est interrompue au début des années 2000 : en 2009, 18 % des salariés sont à temps partiel, soit la même proportion qu'en 1999 et 5,6 points de plus qu'en 1990. La population à temps partiel est très majoritairement féminine : en 2009, 30,5 % des femmes sont à temps partiel contre 6,1 % des hommes. 8 salariés à temps partiel sur dix sont des femmes, alors qu'elles représentent un salarié sur deux.

Parmi les salariés à temps partiel, trois sur dix travaillent autour du mi-temps, et un sur six travaille en moyenne moins de 15 heures par semaine, ce qui distingue la France de ses voisins européens, où le temps partiel court est plus développé. Dans cette population, les jeunes de moins de 25 ans sont surreprésentés : ils représentent 20 % des personnes travaillant moins de 15 heures, contre 12 % de l'ensemble des personnes à temps partiel.

Une partie des personnes salariées à temps partiel subit cette situation : elles souhaitent travailler plus et sont disponibles pour le faire. En 2009, elles sont 1,3 million dans cette situation de **sous-emploi**, soit 5,8 % des salariés, contre 5,0 % en 2008. Avec la mauvaise conjoncture, le sous-emploi s'est accru. Les femmes sont plus touchées par le sous-emploi que les hommes : 8,6 % contre 3,1 %.

En 2009, dans le secteur privé, le **salaire net** horaire pour un travail à temps complet s'élève à 13,6 euros, contre 11,3 euros pour un travail à temps partiel, soit 17 % de moins. Cette différence s'explique en partie par le poids plus important des employés parmi les personnes à temps partiel. Au sein des catégories socioprofessionnelles (CS), des écarts existent également, mais ils sont moins forts (entre 6 % et 11 % de moins). Au cours de la période 2005-2009, la hausse du salaire horaire net moyen en euros constants est quasi-identique pour les salariés à temps complet (0,9 %) et ceux à temps partiel (0,8 %). Selon la catégorie socioprofessionnelle, les évolutions peuvent différer selon la quotité de travail. Ainsi, le salaire horaire net des cadres à temps partiel progresse de 0,5 % par an, alors que celui des cadres à temps complet est stable. À l'inverse, le salaire horaire net des ouvriers à temps partiel progresse de 0,3 % par an, alors que celui des ouvriers à temps plein augmente de 1,1 % par an.

Le **salaire annualisé**, qui intègre l'impact de la quotité de travail sur la rémunération, a augmenté depuis 2005 pour l'ensemble des salariés à temps partiel (+ 1,1 % en moyenne annuelle et en euros constants contre + 0,9 % pour les temps complets). En 2008, l'augmentation du poids des ouvriers parmi les personnes à temps partiel avait entrainé une baisse du salaire annualisé moyen de cette population. En 2009, ce salaire est reparti à la hausse, et le salaire annualisé des personnes à temps complet a continué de progresser en 2009. ■

## 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.

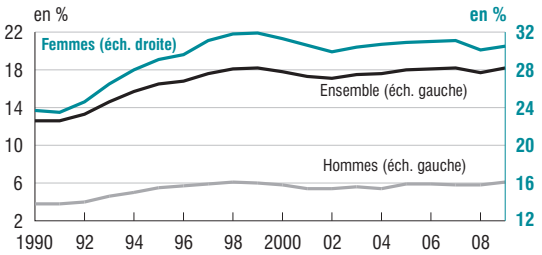
**Salaire net** : voir *annexe Glossaire*.

**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 - Le pouvoir d'achat des salaires progresse de 1,2 % en 2009 » *Insee Première* n° 1384, décembre 2011.

## 1. Part du temps partiel dans l'emploi salarié




Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié.
*Source : Insee, enquêtes Emploi.*

## 2. Population des salariés à temps partiel et en sous-emploi en 2009

| | Ensemble des temps partiel | Durée hebdomadaire habituelle de travail[1] en heures | | | | Sous-emploi[2] |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Moins de 15 | De 15 à 22 | De 23 à 29 | 30 ou plus | |
| **Ensemble (en milliers)** | **4 147** | **689** | **1206** | **1 052** | **1 176** | **1 333** |
| Femmes | 3 447 | 553 | 976 | 905 | 1 003 | 976 |
| Hommes | 700 | 137 | 231 | 147 | 173 | 356 |
| **Part (en %)** | | | | | | |
| Part des femmes | 83,1 | 80,2 | 80,9 | 86,0 | 85,3 | 73,3 |
| Part des moins de 25 ans | 12,2 | 20,0 | 12,8 | 10,7 | 7,7 | 16,8 |
| Part des cadres | 8,8 | 10,3 | 7,0 | 6,4 | 12,1 | 5,2 |
| Part des professions intermédiaires | 20,9 | 14,8 | 18,8 | 21,6 | 26,2 | 14,9 |
| Part des employés | 56,2 | 57,0 | 57,1 | 60,0 | 52,3 | 56,4 |
| Part des ouvriers | 13,7 | 18,0 | 17,1 | 11,9 | 9,4 | 23,5 |
| Part dans la population active salariée féminine | 30,5 | 4,9 | 8,6 | 8,0 | 8,9 | 8,6 |
| Part dans la population active salariée masculine | 6,1 | 1,2 | 2,0 | 1,3 | 1,5 | 3,1 |

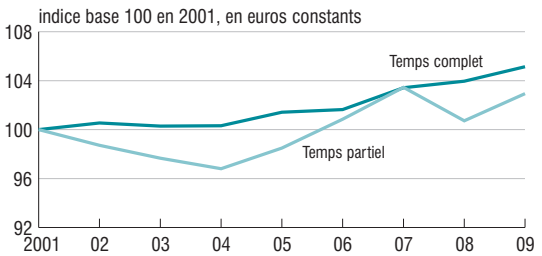
1. Durée habituellement travaillée, c'est-à-dire la durée du travail sur une semaine « normale » hors congés, RTT, etc. Elles est donc supérieure au temps de travail hebdomadaire moyen.
2. Les personnes en sous-emploi ne sont pas nécessairement à temps partiel : 5 % d'entre elles sont à temps complet, mais en situation de chômage partiel (voir *définitions*).
Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.
Lecture : les femmes représentent 83,1 % des personnes à temps partiel ; 30,5 % des salariées le sont à temps partiel.
*Source : Insee, enquête Emploi 2009.*

## 3. Salaires nets horaires et annualisés selon le temps de travail et la CS en 2005 et 2009

| | Ouvriers | | Employés | | Professions intermédiaires | | Cadres[1] | | **Ensemble** | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Temps complet | Temps partiel | Temps complet | Temps partiel | Temps complet | Temps partiel | Temps complet | Temps partiel | **Temps complet** | **Temps partiel** |
| **Salaires nets horaires** | | | | | | | | | | |
| Année 2005 (en euros courants) | 9,2 | 8,4 | 8,8 | 8,0 | 12,5 | 12,0 | 24,1 | 21,4 | **12,4** | **10,3** |
| Année 2009 (en euros courants) | 10,3 | 9,2 | 9,9 | 8,9 | 13,8 | 13,0 | 25,0 | 22,1 | **13,6** | **11,3** |
| Évolution annuelle 2005-2009 (en % et euros constants)[2] | 1,1 | 0,3 | 0,5 | 0,6 | 0,3 | 0,1 | 0,0 | 0,5 | **0,9** | **0,8** |
| **Salaires nets annualisés** | | | | | | | | | | |
| Année 2005 (en euros courants) | 16 920 | 8 100 | 16 070 | 8 950 | 23 120 | 13 040 | 45 330 | 22 370 | **22 880** | **10 930** |
| Année 2009 (en euros courants) | 19 000 | 8 730 | 18 220 | 10 110 | 25 420 | 14 180 | 46 860 | 23 130 | **25 170** | **12 120** |
| Évolution annuelle 2005-2009 (en % et euros constants)[2] | 1,1 | 0,0 | 0,5 | 1,0 | 0,3 | 0,4 | 0,0 | 0,3 | 0,9 | 1,1 |

1. Y compris chefs d'entreprise salariés. 2. Le temps partiel correspond dans les DADS aux temps non complets. Le calcul du taux de croissance sur la période 2005-2009 prend en compte la refonte du processus de codification de la profession et catégorie socioprofessionnelle du salarié dans les DADS 2009.
Champ : France métropolitaine, salariés du secteur privé et semi-public.
*Source : Insee, DADS 2005 et 2009 définitifs (exploitation au 1/12).*

## 4. Évolution du salaire net moyen annualisé selon le temps de travail




Champ : salariés du secteur privé et semi-public.
Voir *note 2 figure 3.*
*Source : Insee, DADS définitif (exploitation au 1/12).*

# 3.8 Emplois non qualifiés

En 2009, les non qualifiés, ouvriers ou employés, représentent 21 % de la population salariée. Ici, le terme « non qualifiés » s'applique aux **emplois** et non aux salariés. Les salariés occupant des emplois non qualifiés ont souvent un niveau de formation supérieur au niveau requis par ces emplois : plus de la moitié d'entre eux a un diplôme de niveau CAP ou plus, et un sur cinq a un niveau Bac ou plus. Toutefois, leur niveau moyen de diplôme reste inférieur à celui des ouvriers et employés qualifiés. En outre, les non qualifiés sont confrontés plus que les autres à l'instabilité de l'emploi : en 2009, 22 % d'entre eux ont des formes d'emploi atypiques (CDD, intérimaires, apprentis), contre uniquement 12 % pour les employés et ouvriers qualifiés. Prenant acte de la fragilité de ces emplois peu qualifiés, les diverses mesures d'allégement de charges mises en œuvre depuis 1993 en faveur des bas salaires visent à soutenir ces emplois.

Les employés, qualifiés ou non qualifiés, sont en grande majorité des femmes. Les derniers sont plus souvent à temps partiel (41 % contre 23 %) et légèrement plus âgés. Les emplois d'ouvriers sont plus souvent masculins. Le temps partiel concerne moins les ouvriers non qualifiés que les employés. Les ouvriers non qualifiés sont souvent plus jeunes que les ouvriers qualifiés.

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 (+ 13 points entre 1982 et 2009), celle des qualifiés s'est maintenue et celle des non qualifiés a reculé de 4 points.

Ce repli est imputable à la baisse des emplois ouvriers, particulièrement touchés par la réduction de l'emploi industriel : ils représentaient 14 % de la population en emploi en 1982 et ne sont plus que 7 % en 2009, soit 1,3 million en moins. À l'opposé, la part des employés non qualifiés a suivi une trajectoire ascendante, passant de 10 % à 13 % sur cette période. Avec 1,2 million d'emplois en plus, cette évolution compense presque celle de l'industrie. En termes sectoriels, dans l'industrie, trois postes ouvriers sur dix sont non qualifiés, une proportion très comparable au secteur tertiaire. Dans l'agriculture, la presque totalité des ouvriers ont des emplois non qualifiés. Dans le tertiaire, marchand et non marchand, un employé sur deux est non qualifié.

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 2009, le salaire **médian** le plus faible (15 060 euros par an) revient aux employés non qualifiés. Avec 15 560 euros, les ouvriers non qualifiés sont légèrement au-dessus. 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 (+ 0,8 % par an en euros constants contre + 0,6 % pour les qualifiés), en particulier entre 2004 et 2006, sous l'effet des hausses du Smic consécutives à la loi « Fillon » de janvier 2003. ■

## Définitions

**Emploi selon la catégorie socioprofessionnelle** : ici, la nomenclature utilisée est plus détaillée que dans les autres fiches. On distingue au sein des ouvriers et des employés, les emplois qualifiés et les emplois non qualifiés.

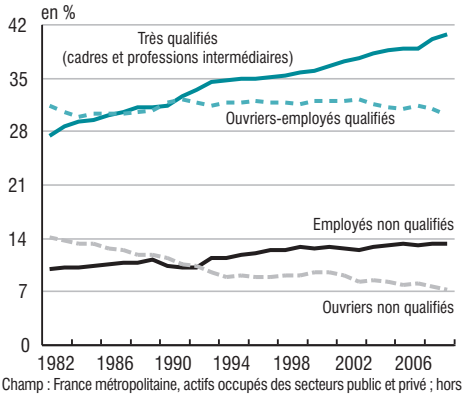
**Salaire en équivalent-temps plein** (EQTP) : il est calculé en prenant en compte tous les postes de travail des salariés (y compris les postes à temps partiel). Les postes à temps complets sont annualisés pour ceux qui ne couvrent pas toute l'année et les postes à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet. Les règles de calcul ont été légèrement modifiées par rapport à l'édition précédente (voir *annexe Glossaire*).

**Médiane** : elle 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 1982-2009.*

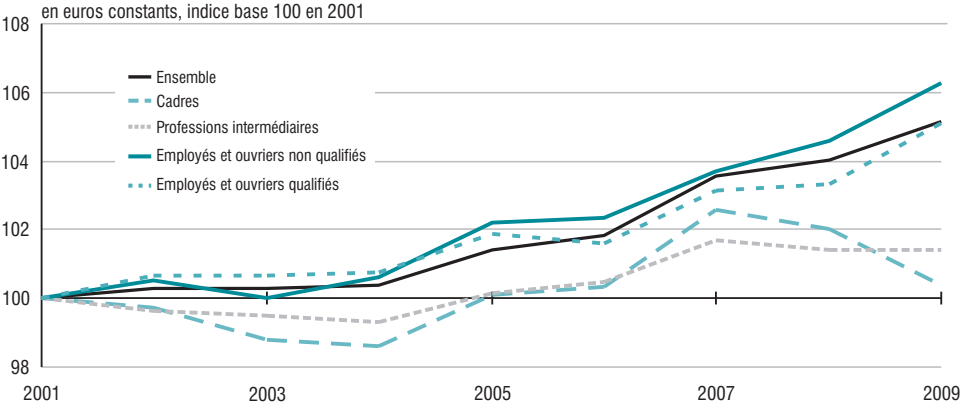
## 2. Structure des emplois en 2009

en %

| | Employés | | Ouvriers | |
|---|---|---|---|---|
| | Qualifiés | Non qualifiés | Qualifiés | Non qualifiés |
| Part dans l'emploi | 15,8 | 13,3 | 14,5 | 7,2 |
| **Proportion de :** | | | | |
| Moins de 25 ans | 11,0 | 13,1 | 10,0 | 21,9 |
| Plus de 50 ans | 18,9 | 25,8 | 20,0 | 17,2 |
| Femmes | 74,4 | 79,5 | 11,1 | 33,2 |
| Temps partiel | 22,7 | 41,2 | 6,2 | 18,3 |
| **Part dans le secteur d'activité :** | | | | |
| Agriculture | 93,2 | 6,8 | 4,6 | 95,4 |
| Industrie | 69,4 | 30,6 | 70,9 | 29,1 |
| Construction | 97,6 | 2,4 | 74,4 | 25,6 |
| Tertiaire marchand | 53,0 | 47,0 | 67,8 | 32,2 |
| Tertiaire non marchand | 52,8 | 47,2 | 65,2 | 34,8 |

Champ : France métropolitaine, actifs occupés des secteurs public et privé ; hors agriculteurs exploitants, artisans, commerçants et chefs d'entreprise; l'intérim est classé dans le secteur marchand.
*Source : Insee, enquête Emploi 2009.*

## 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 2009

en euros

| | Ensemble | Cadres[1] | Professions intermédiaires | Employés non qualifiés | Employés qualifiés | Ouvriers non qualifiés | Ouvriers qualifiés |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| D1 | **13 550** | 23 960 | 16 220 | 12 470 | 13 120 | 11 880 | 13 990 |
| Q1 | **15 790** | 29 810 | 19 370 | 13 560 | 14 940 | 13 520 | 16 020 |
| **D5 (médiane)** | **19 760** | **38 230** | **23 590** | **15 060** | **17 470** | **15 560** | **18 690** |
| Q3 | **26 870** | 51 260 | 28 720 | 17 060 | 21 060 | 18 290 | 22 110 |
| D9 | **39 040** | 72 370 | 35 170 | 19 890 | 25 500 | 21 850 | 26 200 |
| **D9/D1** | **2,9** | **3,0** | **2,2** | **1,6** | **1,9** | **1,8** | **1,9** |

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.
Champ : France métropolitaine, salariés en EQTP du secteur privé et semi-public.
*Source : Insee, DADS 2009 définitif (exploitation au 1/12).*

# Fiches thématiques

## Relations sociales et institutionnelles

## Avertissement

Cet ouvrage a pour ambition d'analyser conjointement les domaines de l'emploi et des salaires.
Un effort particulier est fait sur la complétude et la mise en cohérence des différentes sources. En effet, cet ouvrage s'appuie à la fois sur des sources administratives (Déclarations annuelles de données sociales ou DADS, base Non-salariés, etc.) mais aussi sur des données d'enquête (enquête Emploi, Acemo, etc.) et sur les estimations d'emploi. Or, ces différentes sources n'ont pas la même « actualité » : les données les plus récentes des DADS portent sur l'année 2009 contre 2010, voire 2011 pour l'enquête Emploi.
De ce fait, la Vue d'ensemble de cet ouvrage s'appuie en partie sur des données récentes portant sur l'année 2011, alors que les fiches thématiques s'arrêtent, le plus souvent, en 2009 pour des raisons de cohérence.
Pour les mêmes raisons de cohérence, les données des fiches couvrent le plus souvent la seule France métropolitaine, cette réserve ne concernant pas, bien entendu les 2 fiches consacrées aux Dom.
Les sites internet *www.insee.fr, www.travail.gouv.fr (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la Dares)* et *http://epp.eurostat.ec.europa.eu* pour les données internationales mettent en ligne des actualisations pour les chiffres essentiels.

## Signes conventionnels utilisés

| | |
|---|---|
| … | Résultat non disponible |
| /// | Absence de résultat due à la nature des choses |
| *p* | Résultat provisoire |
| *n.s.* | Résultat non significatif |
| € | Euro |
| M | Million |
| Md | Milliard |
| *Réf.* | Référence |

# 4.1 Négociations et grèves dans les entreprises

En 2009, 16 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, représentant 64 % des salariés du champ, ont engagé au moins une négociation collective, tous thèmes confondus (contre 17 % en 2008). C'est le cas de 83 % des entreprises déclarant la présence d'un délégué syndical. Cette stabilité d'ensemble masque toutefois des évolutions contrastées selon la taille des entreprises et les thèmes de négociation, qui s'expliquent par la crise économique et les obligations de négociation.

La proportion d'entreprises de 10 à 49 salariés ayant engagé une négociation a diminué entre 2008 et 2009 (passant de 9,1 % à 7,5 %) pour retrouver un niveau proche de 2007. Dans les entreprises de plus grande taille, le taux de négociation a, au contraire, nettement augmenté entre 2008 et 2009 (+ 9 points entre 50 et 99 salariés, + 8 points entre 100 et 199 salariés et + 4 points entre 200 et 499 salariés) ou est resté stable (500 salariés et plus). Ces évolutions sont fortement liées à l'activité législative. L'augmentation du taux de négociation dans les entreprises de 50 salariés ou plus tient en large partie à l'obligation introduite par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 de négocier sur l'emploi et le maintien des travailleurs âgés et, dans une moindre mesure, aux nouvelles incitations liées aux dispositifs d'épargne salariale. En revanche, pour les entreprises de 10 à 49 salariés, la hausse de 2008 tenait en large partie au dispositif incitatif exceptionnel prévu par la loi pour le pouvoir d'achat du 8 février 2008.

61 % des entreprises ayant ouvert au moins une négociation et conclu au moins un accord ont abordé la question des salaires et des primes (contre 71 % en 2008). Parallèlement, un tiers des entreprises ayant signé au moins un accord ou un avenant ont abordé la question de l'emploi dans leurs accords (elles n'étaient que 7 % en 2008). La forte dégradation de la situation conjoncturelle en 2009 a pu, d'une part, contribuer à modérer les négociations sur les salaires, les entreprises ayant été conduites à contenir la progression de leur masse salariale. D'autre part, des négociations ont pu être menées dans certains secteurs en vue d'adopter des dispositions permettant de préserver les emplois ou de mieux indemniser le chômage partiel. Les activités financières et d'assurance constituent « traditionnellement » le secteur dans lequel la négociation est soutenue : un tiers des entreprises de ce secteur a négocié en 2009, comme en 2008. L'industrie est également l'un des secteurs où les entreprises négocient le plus : en 2009, 26 % des entreprises de 10 salariés ou plus de ce secteur ont négocié.

2,2 % des entreprises de 10 salariés ou plus déclarent avoir connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail en 2009 (grève ou débrayage), soit une proportion stable par rapport à 2008 (2,4 %). En revanche, le nombre de journées individuelles non travaillées pour fait de grève a augmenté, les secteurs des « transports et entreposage » et de l'industrie ayant contribué à cette hausse. Ce mode d'action collective continue à être quasiment absent des petites entreprises : il concerne moins de 1 % des entreprises de 10 à 49 salariés contre près de 40 % de celles de 500 salariés ou plus. Les revendications portent essentiellement sur la rémunération (39 % des entreprises ayant déclaré une grève en 2009). Les motifs de grève liés à l'emploi sont plus présents en 2009 : 29 % soit + 10 points par rapport à 2008. Pour les entreprises industrielles ayant connu des grèves, ils concernent même une entreprise sur deux. Dans le secteur d'activité « fabrication du matériel de transport », les mobilisations ont notamment porté sur la meilleure indemnisation du chômage partiel. Les conséquences économiques de la crise se sont fortement accentuées en 2009 : le nombre de plans de sauvegarde de l'emploi a doublé entre 2008 et 2009. Dans le même temps, huit entreprises sur dix déclarant une grève en 2009 ont négocié au cours de l'année. ■

### Pour en savoir plus


• « Les accords collectifs d'entreprises conclus en 2009 : un dynamisme entretenu par des incitations à négocier », *Dares Analyses* n°031.11, avril 2011.
• « La négociation d'entreprise », La négociation collective en 2009, *Bilans et rapports*, DGT-Dares, 2011.
• « Négociations collectives et grèves dans le secteur marchand en 2009 », *Dares Analyses* n° 47.11, juin 2011.

## 1. Négociation collective, signature d'accords collectifs et grèves dans les entreprises en 2009

en %

| Taille des entreprises | Négociations engagées | | Aboutissement des négociations : entreprises ayant signé un accord parmi celles ayant négocié[1] | Grèves : entreprises ayant connu un arrêt de travail |
|---|---|---|---|---|
| | Entreprises ayant négocié (rappel 2008) | Salariés concernés | | |
| **Ensemble** | **15,8** | **(16,8)** | **63,9** | **79,9** | **2,2** |
| De 10 à 49 salariés | 7,4 | (9,1) | 10,5 | 72,3 | 0,5 |
| 50 à 99 salariés | 44,6 | (35,9) | 46,1 | 80,6 | 6,3* |
| 100 à 199 salariés | 65,3 | (57,0) | 66,2 | 83,3 | |
| 200 à 499 salariés | 80,9 | (76,7) | 82,0 | 86,8 | 17,6 |
| 500 salariés ou plus | 94,2 | (93,6) | 97,9 | 89,7 | 38,9 |
| **Entreprises ayant un délégué syndical** | **82,8** | | **96,1** | **81,6** | **…** |

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.

* Ce chiffre correspond aux entreprises de 50 à 199 salariés.

Lecture : 7,4 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont engagé au moins une négociation collective durant l'année 2009. 10,5 % des salariés employés dans les entreprises de cette taille étaient donc potentiellement concernés par au moins une négociation. 0,5 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont connu un arrêt collectif de travail en 2009. Dans 72,3 % 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 2009, selon le secteur

en % d'entreprises

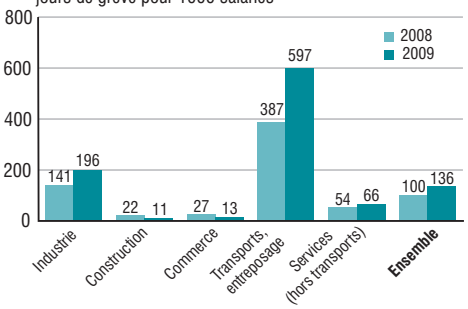
| Secteurs d'activités | Négociations collectives | Grèves |
|---|---|---|
| Industrie | 25,5 | 4,8 |
| Construction | 9,0 | 0,4 |
| Commerce, réparation auto-moto | 11,1 | 0,8 |
| Transports et entreposage | 22,4 | 4,0 |
| Hébergement et restauration | 6,8 | 0,4 |
| Information et communication | 20,7 | 2,4 |
| Finance, assurances | 33,0 | 7,2 |
| Sciences et technique, serv. adm. | 14,4 | 1,0 |
| Enseignement, santé, action sociale | 16,6 | 2,8 |
| Autres activités de services | 15,5 | 2,5 |
| **Ensemble** | **15,8** | **2,2** |

Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

*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, en 2009

jours de grève pour 1000 salariés




Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

*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 2009

en %

| Thèmes abordés | Part d'entreprises ayant signé un accord[1] | Part totale d'entreprises concernées[2] | Part totale de salariés concernés |
|---|---|---|---|
| Salaires et primes | 61,1 | 6,4 | 34,8 |
| Épargne salariale (intéressement, participation, plans d'épargne entreprise - PEE, etc.) | 43,7 | 4,6 | 29,1 |
| Classifications, qualifications | 7,8 | 0,8 | 4,6 |
| Temps de travail (durée, aménagement) | 28,2 | 3,0 | 17,4 |
| Conditions de travail | 7,2 | 0,8 | 7,7 |
| Emploi (y compris restructuration, plan de sauvegarde de l'emploi - PSE) | 29,9 | 3,1 | 22,9 |
| Formation professionnelle | 8,0 | 0,8 | 3,9 |
| Égalité professionnelle, non discrimination | 13,0 | 1,4 | 13,0 |
| Droit syndical, représentation du personnel | 5,7 | 0,6 | 15,4 |
| Protection sociale complémentaire (prévoyance collective, complémentaire santé, ...) | 10,8 | 1,1 | 12,9 |
| Autres | 4,4 | 0,5 | 3,3 |

1. Plusieurs thèmes peuvent être abordés dans un ou plusieurs accords. Le total des pourcentages est de ce fait supérieur à 100 %.

2. Il s'agit du nombre d'entreprises ayant signé au moins un accord ou un avenant abordant le thème considéré, rapporté au nombre total d'entreprise de 10 salariés ou plus du champ. Idem pour la part totale de salariés couverts par ces entreprises.

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 2009 au niveau central de l'entreprise *stricto sensu*, 28,2 % ont abordé des questions relatives au « temps de travail » dans leur accord. Ces entreprises signataires représentent 3,0 % de l'ensemble des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, mais emploient 17,4 % 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 1er janvier 2011, le montant du **Smic** horaire brut a été revalorisé de + 1,6 % pour être porté à 9,00 euros contre 8,86 euros depuis janvier 2010. Ce niveau correspond à un salaire annuel net en équivalent-temps plein de 12 865 euros. La revalorisation précédente avait été de 0,5 % le 1er janvier 2010 après une revalorisation de 1,3 % le 1er juillet 2009. 1,6 million de salariés (hors apprentis et intérimaires) des entreprises du secteur concurrentiel ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1er janvier 2011, soit 10,6 % des salariés de ces entreprises.

La proportion de salariés directement concernés par la revalorisation du salaire minimum au 1er janvier a augmenté de près d'un point entre janvier 2010 et janvier 2011 (10,6 % contre 9,8 %).

Dans le commerce, la hausse de la proportion de bénéficiaires de la revalorisation du Smic entre 2010 et 2011 est d'environ 2 points. Ce secteur, qui regroupe 3 millions de salariés dont 450 000 sont bénéficiaires de la revalorisation du Smic en 2011, contribue pour moitié à l'augmentation globale de la proportion de bénéficiaires. Cette augmentation pourrait être liée, au moins en partie, au faible dynamisme des salaires mensuels de base observé au cours de l'année 2010 pour les employés, principale catégorie socio-professionnelle du commerce.

Outre l'hébergement et la restauration (35 %), la proportion de salariés ayant bénéficié de la revalorisation au 1er janvier 2011 est élevée dans le secteur des autres activités de services (21 %), la santé-action sociale (16 %) et le commerce (15 %).

25 % des salariés travaillant à temps partiel sont rémunérés sur la base du Smic. Les salariés à temps partiel représentent 44 % des salariés bénéficiant de cette revalorisation (710 000 sur 1 600 000) au 1er janvier 2011.

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 1er juillet 2011 contre 4 % dans celles de 500 salariés ou plus. ■

## Définitions

**Smic (salaire minimum interprofessionnel 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 1er 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 1er janvier (au 1er 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, de l'emploi et de la santé (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 1er 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 ».

**Garantie mensuelle de rémunération (GMR)** : 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 1er juillet 2005.

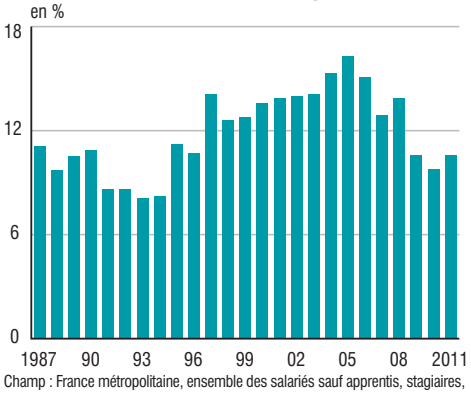
## 1. Proportion de salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic aux 1er janvier 2010 et 2011

en %

| | Ensemble des salariés | | Salariés à temps partiel | |
|---|---|---|---|---|
| | 2010 | 2011 | 2010 | 2011 |
| **Activités** | | | | |
| Industrie extractive | 2,0 | 1,9 | n.s. | n.s. |
| Industrie manufacturière | 5,5 | 6,3 | 17,1 | 18,1 |
| Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné | 0,5 | 0,5 | 0,8 | 1,1 |
| Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution | 3,0 | 3,5 | 7,0 | 11,2 |
| Construction | 7,8 | 7,9 | 17,7 | 17,8 |
| Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles | 13,5 | 15,4 | 26,0 | 31,5 |
| Transports et entreposage | 4,2 | 2,3 | 8,3 | 6,0 |
| Hébergement et restauration | 37,6 | 35,1 | 58,6 | 58,1 |
| Information et communication | 2,2 | 2,0 | 5,8 | 6,7 |
| Activités financières et d'assurance | 1,9 | 2,1 | 5,4 | 5,6 |
| Activités immobilières | 11,5 | 11,2 | 23,3 | 23,2 |
| Activités spécialisées, scientifiques et techniques | 6,8 | 8,4 | 22,6 | 29,6 |
| Activités de services administratifs et de soutien | 11,2 | 13,4 | 13,4 | 16,1 |
| Enseignement (hors enseignement public) | 3,9 | 5,3 | 5,3 | 7,6 |
| Santé humaine et action sociale | 13,6 | 16,4 | 18,4 | 24,3 |
| Arts, spectacles et activités récréatives | 9,8 | 14,6 | 13,2 | 18,7 |
| Autres activités de services | 18,5 | 21,0 | 25,5 | 29,9 |
| **Taille de l'entreprise** | | | | |
| 1 à 9 salariés | 24,3 | 23,6 | 36,8 | 36,9 |
| 10 à 19 salariés | 11,3 | 11,4 | 20,5 | 21,4 |
| 20 à 49 salariés | 9,1 | 10,7 | 21,1 | 26,3 |
| 50 à 99 salariés | 9,7 | 11,3 | 24,6 | 29,6 |
| 100 à 249 salariés | 6,4 | 7,8 | 14,7 | 20,6 |
| 250 à 499 salariés | 5,9 | 6,5 | 16,0 | 19,5 |
| 500 salariés ou plus | 3,4 | 4,4 | 10,7 | 15,5 |
| **Ensemble** | **9,8** | **10,6** | **22,3** | **25,2** |

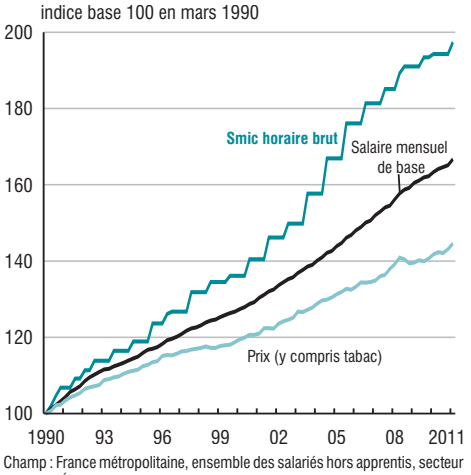
Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors apprentis, secteur agricole, État et collectivités locales, associations de type Loi 1901 de l'action sociale, intérim, particuliers-employeurs, activités extra-territoriales.
Lecture : dans les entreprises de 1 à 9 salariés, 24,3 % des salariés sont concernés par la revalorisation du Smic au 1er 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 1er juillet de 1987 à 2009, au 1er janvier à partir de 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 : les évolutions doivent être analysées avec précaution, du fait des modifications successives apportées au dispositif de mesure. La période 2003-2005 a notamment fait l'objet d'un dispositif d'observation spécifique.
*Source : Dares, enquêtes Acemo.*

## 3. Évolution du Smic horaire brut, du salaire mensuel de base et des prix entre 1990 et 2011




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.*

# Fiches thématiques

## Territoire

## Avertissement

Cet ouvrage a pour ambition d'analyser conjointement les domaines de l'emploi et des salaires.
Un effort particulier est fait sur la complétude et la mise en cohérence des différentes sources. En effet, cet ouvrage s'appuie à la fois sur des sources administratives (Déclarations annuelles de données sociales ou DADS, base Non-salariés, etc.) mais aussi sur des données d'enquête (enquête Emploi, Acemo, etc.) et sur les estimations d'emploi. Or, ces différentes sources n'ont pas la même « actualité » : les données les plus récentes des DADS portent sur l'année 2009 contre 2010, voire 2011 pour l'enquête Emploi.
De ce fait, la Vue d'ensemble de cet ouvrage s'appuie en partie sur des données récentes portant sur l'année 2011, alors que les fiches thématiques s'arrêtent, le plus souvent, en 2009 pour des raisons de cohérence.
Pour les mêmes raisons de cohérence, les données des fiches couvrent le plus souvent la seule France métropolitaine, cette réserve ne concernant pas, bien entendu les 2 fiches consacrées aux Dom.
Les sites internet *www.insee.fr, www.travail.gouv.fr (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la Dares)* et *http://epp.eurostat.ec.europa.eu* pour les données internationales mettent en ligne des actualisations pour les chiffres essentiels.

## Signes conventionnels utilisés

| | |
|---|---|
| … | Résultat non disponible |
| /// | Absence de résultat due à la nature des choses |
| *p* | Résultat provisoire |
| *n.s.* | Résultat non significatif |
| € | Euro |
| M | Million |
| Md | Milliard |
| *Réf.* | Référence |

# 5.1 Emploi et salaires en régions

Fin 2009, la France compte 24,2 millions d'emplois salariés dont 520 000 dans les départements d'outre-mer (Dom).

Avec 5,6 millions de salariés, l'Île-de-France concentre un salarié métropolitain sur quatre. Elle se démarque par une forte proportion d'emplois dans le tertiaire marchand (60 % contre 46 % pour la moyenne métropolitaine).

La France du nord et de l'est reste industrielle : la Franche-Comté demeure la **région** la plus industrielle (avec plus de 23 % de l'emploi dans le secteur industriel). Elle est suivie par l'Alsace, la Haute-Normandie, la Champagne-Ardenne et la Picardie (qui comptent toutes quatre environ 19 % de leur emploi dans l'industrie). C'est aussi majoritairement dans cette partie de la France métropolitaine que l'emploi salarié s'est contracté sur la période 2004-2009 : – 2,6 % en Lorraine , – 2,0 % en Franche-Comté et – 1,8 % en Champagne-Ardenne.

Les régions du sud (Corse, Midi-Pyrénées, Languedoc-Roussillon) et de l'ouest de la France (Pays de la Loire, Aquitaine) bénéficient sur la même période d'une progression de l'emploi plus importante que la moyenne métropolitaine (+ 1,6 %). Ce résultat tient en partie à la structure de leur 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 42 % des salariés, contre 32 % en métropole. Ce secteur emploie même 51 % des salariés en Guyane. À l'inverse, l'industrie y est sous-représentée, puisqu'elle ne représente que 7 % de l'emploi salarié contre 14 % en métropole.

En 2009, le **salaire annuel net moyen en équivalent-temps plein** dans le secteur privé s'élève à 24 490 euros en France et à 24 530 euros pour la seule métropole. Ce résultat dissimule de fortes disparités régionales en métropole. Les salaires sont plus élevés en Île-de-France, notamment du fait d'une structure de l'emploi fortement tournée vers le tertiaire et d'une proportion de cadres beaucoup plus importante qu'ailleurs.

Au contraire, les régions où le salaire moyen est le plus faible sont notamment celles où les cadres sont les moins nombreux, comme le Poitou-Charentes, l'Auvergne, ou la Basse-Normandie. Ce sont aussi parmi les régions où le PIB par emploi est le plus faible.

Exceptée l'Île-de-France, les salaires des ouvriers sont en moyenne plus élevés dans les régions industrielles du nord et de l'est de la France, comme Rhône-Alpes, l'Alsace, et la Haute-Normandie.

Outre-mer, le salaire moyen est plus élevé en Guyane que dans les autres Dom, quel que soit le statut d'emploi, grâce notamment aux activités liées au centre spatial.

Sur la période 2005-2009 le salaire moyen augmente dans la très grande majorité des régions à un rythme annuel moyen compris entre 0,7 % et 1,2 %. Il progresse le plus fortement en Guadeloupe (+ 1,7 %) et recule de 0,2 % en Guyane.

Dans la fonction publique, le salaire annuel net moyen (25 480 euros en France et 25 210 pour la seule métropole) est plus élevé que dans le secteur concurrentiel (+ 4 %), en raison d'une proportion de cadres plus importante. Ces salaires sont beaucoup plus élevés dans les Dom, du fait notamment des surrémunérations dont bénéficient les fonctionnaires des Dom. En métropole, les disparités régionales (11 % d'écart entre l'Alsace et le Nord - Pas-de-Calais) y sont beaucoup moins fortes que dans le privé (50 % d'écart entre l'Île-de-France et le Poitou-Charentes). ■

## Définitions

**Salaire en équivalent-temps plein** (EQTP) : voir *fiche 1.1*.

**Région** : elle est définie ici par le lieu de travail.

**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


• *Insee Références* La France et ses régions, édition 2010.

## 1. Répartition régionale de l'emploi salarié et structure sectorielle

en %

| | Emploi salarié au 31/12/2009 (milliers) | Part des cadres dans l'emploi salarié en 2009[1] | Évolution de l'emploi salarié entre 2004 et 2009 | Répartition sectorielle de l'emploi salarié | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Industrie | Tertiaire marchand | Tertiaire non marchand |
| Alsace | 711,2 | 13,7 | – 0,4 | 19,3 | 42,5 | 31,2 |
| Aquitaine | 1 145,2 | 12,1 | 4,1 | 12,8 | 43,6 | 34,5 |
| Auvergne | 460,3 | 9,9 | – 1,2 | 18,1 | 37,5 | 36,8 |
| Basse-Normandie | 517,6 | 9,0 | 0,6 | 17,5 | 38,8 | 34,9 |
| Bourgogne | 585,0 | 10,1 | – 0,5 | 17,5 | 39,2 | 35,1 |
| Bretagne | 1 141,1 | 11,3 | 2,7 | 15,4 | 40,7 | 35,3 |
| Centre | 916,6 | 11,6 | 0,4 | 17,7 | 41,1 | 33,3 |
| Champagne-Ardenne | 482,0 | 9,8 | – 1,8 | 18,9 | 37,5 | 35,2 |
| Corse | 98,5 | 10,8 | 11,0 | 6,1 | 42,4 | 38,6 |
| Franche-Comté | 408,1 | 11,2 | – 2,0 | 22,7 | 35,1 | 35,7 |
| Haute-Normandie | 660,7 | 11,3 | 0,1 | 19,0 | 40,7 | 32,6 |
| Île-de-France | 5 607,0 | 30,8 | 2,4 | 8,6 | 60,5 | 26,1 |
| Languedoc-Roussillon | 817,5 | 11,6 | 4,0 | 8,5 | 44,5 | 38,5 |
| Limousin | 249,3 | 10,4 | – 0,9 | 14,8 | 38,0 | 39,9 |
| Lorraine | 785,0 | 10,8 | – 2,6 | 17,4 | 38,3 | 37,5 |
| Midi-Pyrénées | 1 038,2 | 16,5 | 4,8 | 14,0 | 43,6 | 35,1 |
| Nord - Pas-de-Calais | 1 413,9 | 12,5 | 0,4 | 15,7 | 42,1 | 35,5 |
| Pays de la Loire | 1 336,7 | 11,6 | 3,2 | 18,6 | 41,7 | 31,0 |
| Picardie | 620,5 | 10,1 | – 1,1 | 18,8 | 38,3 | 35,6 |
| Poitou-Charentes | 605,6 | 10,0 | 0,9 | 15,3 | 40,4 | 35,3 |
| Provence - Alpes - Côte d'Azur | 1 726,4 | 14,6 | 2,0 | 9,2 | 49,1 | 34,4 |
| Rhône-Alpes | 2 388,5 | 15,9 | 1,9 | 17,8 | 45,0 | 30,2 |
| **France métropolitaine** | **23 714,9** | **17,2** | **1,6** | **14,1** | **46,5** | **32,3** |
| Guadeloupe | 126,6 | 11,2 | 18,7 | 7,0 | 42,7 | 42,7 |
| Guyane | 45,0 | 10,4 | 11,6 | 7,8 | 33,3 | 51,1 |
| Martinique | 127,6 | 10,3 | 6,5 | 6,9 | 42,5 | 41,6 |
| La Réunion | 220,7 | 9,2 | 8,5 | 7,3 | 43,3 | 41,0 |
| **France** | **24 234,8** | **17,1** | **1,8** | **14,0** | **46,5** | **32,5** |

1. En équivalent-temps plein, y compris chefs d'entreprises salariés, secteur marchand non agricole, secteur privé et semi-public.
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 2009 | | | | | Évolution annuelle de l'ensemble 2005-2009 (%) | Fonction publique ensemble 2009[2] |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Ensemble | Cadres[1] | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers | | |
| Alsace | 23 040 | 41 870 | 24 820 | 17 470 | 19 270 | 0,7 | 26 740 |
| Aquitaine | 21 800 | 40 140 | 24 300 | 17 130 | 18 240 | 0,9 | 25 100 |
| Auvergne | 21 280 | 42 310 | 23 910 | 17 010 | 18 020 | 0,7 | 24 530 |
| Basse-Normandie | 21 520 | 41 500 | 25 550 | 17 160 | 18 280 | 1,5 | 24 520 |
| Bourgogne | 21 530 | 40 800 | 24 740 | 17 050 | 18 420 | 0,8 | 24 320 |
| Bretagne | 21 360 | 40 550 | 23 810 | 17 060 | 17 960 | 0,9 | 24 440 |
| Centre | 22 020 | 41 230 | 24 520 | 17 330 | 18 350 | 1,0 | 24 590 |
| Champagne-Ardenne | 21 590 | 42 230 | 24 340 | 17 190 | 18 600 | 0,8 | 25 010 |
| Corse | 21 010 | 38 530 | 25 070 | 17 530 | 17 880 | 0,5 | 25 300 |
| Franche-Comté | 21 830 | 40 510 | 24 210 | 17 200 | 18 710 | 0,8 | 25 770 |
| Haute-Normandie | 22 850 | 43 120 | 25 650 | 17 400 | 19 390 | 0,9 | 25 160 |
| Île-de-France | 31 230 | 51 720 | 27 310 | 19 410 | 20 280 | 0,8 | 24 720 |
| Languedoc-Roussillon | 21 130 | 38 680 | 23 830 | 16 900 | 17 880 | 0,8 | 24 630 |
| Limousin | 20 970 | 40 560 | 23 280 | 16 910 | 17 800 | 0,9 | 24 260 |
| Lorraine | 21 930 | 41 850 | 24 730 | 17 000 | 18 750 | 0,8 | 24 500 |
| Midi-Pyrénées | 22 760 | 40 560 | 24 140 | 17 060 | 18 000 | 1,0 | 24 590 |
| Nord - Pas-de-Calais | 22 210 | 41 720 | 24 160 | 17 100 | 18 640 | 1,1 | 24 020 |
| Pays de la Loire | 21 600 | 41 290 | 23 820 | 17 110 | 18 030 | 1,0 | 25 010 |
| Picardie | 21 680 | 41 750 | 24 290 | 17 280 | 18 740 | 0,8 | 24 210 |
| Poitou-Charentes | 20 820 | 39 930 | 23 560 | 16 950 | 17 790 | 0,6 | 24 350 |
| Provence - Alpes - Côte d'Azur | 23 070 | 42 280 | 25 020 | 17 510 | 18 850 | 0,9 | 25 450 |
| Rhône-Alpes | 23 790 | 43 070 | 25 050 | 17 720 | 19 010 | 1,0 | 25 440 |
| **France métropolitaine** | **24 530** | **46 200** | **25 230** | **17 770** | **18 780** | **0,9** | **25 210** |
| Guadeloupe | 22 750 | 47 720 | 25 590 | 18 300 | 17 300 | 1,7 | 31 900 |
| Guyane | 23 920 | 50 200 | 28 690 | 18 670 | 18 250 | – 0,2 | 30 830 |
| Martinique | 22 580 | 47 500 | 26 110 | 18 210 | 17 560 | 0,9 | 31 910 |
| La Réunion | 21 650 | 44 960 | 25 750 | 17 510 | 17 780 | 1,2 | 30 770 |
| **France** | **24 490** | **46 210** | **25 250** | **17 780** | **18 760** | **0,9** | **25 480** |

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) et fichier de paie des agents de l'État.*

# 5.2 Emploi et salaires dans l'Union européenne

En 2009, le taux d'emploi moyen (part des personnes de 15 à 64 ans en emploi) sur les 27 pays de l'Union européenne (UE 27) s'élève à 65 %, et varie de 55 % à Malte à 77 % aux Pays-Bas. Pour la première fois depuis 1998, à cause de la récession, ce taux a diminué par rapport à l'année précédente (66 % en 2008). La baisse est plus marquée pour les jeunes alors qu'on observe une légère augmentation pour les seniors. En 2009, la France se situe juste sous la moyenne, à 64 %. Si les trois quarts des nouveaux pays membres se situent en dessous de la moyenne, Chypre et la Slovénie font figure d'exception, avec des taux d'emploi relativement élevés, proches de 70 %. Ces taux d'emploi reflètent des différences de niveaux économiques, mais aussi d'organisations des marchés du travail, par exemple l'implication des âges extrêmes sur le marché du travail, ou l'utilisation plus ou moins forte du temps partiel. Le lien entre taux d'emploi des jeunes et taux de temps partiel est très fort, le travail des étudiants se faisant le plus souvent à temps partiel. Quelques pays connaissent 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 utilisé comme outil de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Avec la crise, le taux de temps partiel a augmenté en 2009 dans la plupart des pays. Les Pays-Bas sont un cas extrême, où 48 % des personnes de 15 à 64 ans travaillent à temps partiel, alors qu'ailleurs dans l'UE 27 les taux sont inférieurs à 30 %. Le taux d'emploi des jeunes aux Pays-Bas est également le plus élevé (68 %). Concernant le taux de temps partiel, la France est proche de la moyenne, avec un taux égal à 17 % (19 % dans l'UE 27). Les taux d'emploi des jeunes et des seniors y sont en revanche plus faibles : respectivement 31 % et 39 % contre 35 % et 46 % en moyenne sur les 27 pays.

En 2009, le **salaire brut** annuel moyen d'un travailleur à temps complet dans l'industrie et les services s'élève à 56 040 euros au Danemark contre 4 090 en Bulgarie, soit un rapport de 1 à 14 entre les deux niveaux extrêmes de l'UE 27. 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 France se situe dans le tiers central des pays de l'ex-Europe des 15, avec un salaire moyen de 35 530 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 14 à 5 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 employeurs 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.

## 1. Taux d'emploi, taux d'emploi selon l'âge et taux de temps partiel en 2009

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 | 70,9 | 26,1 | 56,2 | 46,2 |
| Autriche | 71,6 | 24,6 | 41,1 | 54,5 |
| Belgique | 61,6 | 23,4 | 35,3 | 25,3 |
| Bulgarie | 62,6 | 2,3 | 46,1 | 24,8 |
| Chypre | 69,9 | 8,4 | 56,0 | 35,5 |
| Danemark | 75,7 | 26,0 | 57,5 | 63,6 |
| Espagne | 59,8 | 12,8 | 44,1 | 28,0 |
| Estonie | 63,5 | 10,5 | 60,4 | 28,9 |
| Finlande | 68,7 | 14,0 | 55,5 | 39,6 |
| **France** | **64,1** | **17,3** | **38,8** | **31,2** |
| Grèce | 61,2 | 6,0 | 42,2 | 22,9 |
| Hongrie | 55,4 | 5,6 | 32,8 | 18,1 |
| Irlande | 61,8 | 21,2 | 51,0 | 35,4 |
| Italie | 57,5 | 14,3 | 35,7 | 21,7 |
| Lettonie | 60,9 | 8,9 | 53,2 | 27,7 |
| Lituanie | 60,1 | 8,3 | 51,6 | 21,5 |
| Luxembourg | 65,2 | 18,2 | 38,2 | 26,7 |
| Malte | 54,9 | 11,3 | 27,9 | 44,0 |
| Pays-Bas | 77,0 | 48,3 | 55,1 | 68,0 |
| Pologne | 59,3 | 8,4 | 32,3 | 26,8 |
| Portugal | 66,3 | 11,6 | 49,7 | 31,3 |
| République tchèque | 65,4 | 5,5 | 46,8 | 26,5 |
| Roumanie | 58,6 | 9,8 | 42,6 | 24,5 |
| Royaume-Uni | 69,9 | 26,1 | 57,5 | 48,4 |
| Slovaquie | 60,2 | 3,6 | 39,5 | 22,8 |
| Slovénie | 67,5 | 10,6 | 35,6 | 35,3 |
| Suède | 72,2 | 27,0 | 70,0 | 38,3 |
| **UE 27** | **64,6** | **18,8** | **46,0** | **35,1** |

Champ : personnes âgées de 15 à 64 ans. *Source : Eurostat.*

## 2. Salaire brut annuel moyen, comparaisons salariales et coût du travail dans l'UE en 2009

| Pays | Salaire brut annuel moyen[1] | Comparaisons salariales[1] | | Coût horaire du travail (en euros)[7] |
|---|---|---|---|---|
| | | en euros | en PPA | |
| Allemagne | 41 100 | 10,1 | 4,7 | 29,0 |
| Autriche | 33 380 | 8,2 | 3,8 | 27,7 |
| Belgique [5] | 40 700 | 10,0 | 4,5 | 37,2 |
| Bulgarie | 4 090 | *Réf.* | *Réf.* | 2,9 |
| Chypre [3] | 21 310 | 5,2 | 2,9 | 15,9 |
| Danemark | 56 040 | 13,7 | 4,7 | 36,5 |
| Espagne | 26 320 | 6,4 | 3,3 | 20,0 |
| Estonie[2] | 6 420 | 1,6 | 1,2 | 7,9 |
| Finlande | 39 200 | 9,6 | 3,8 | 28,7 |
| **France** | **35 530** | **8,7** | **3,8** | **32,1** |
| Grèce | 29 160 | 7,1 | 3,7 | 17,6 |
| Hongrie | 9 600 | 2,4 | 1,8 | 7,3 |
| Irlande[4] | 39 860 | 9,8 | 3,9 | 28,0 |
| Italie[3] | 23 410 | 5,7 | 2,7 | 25,6 |
| Lettonie | 8 730 | 2,1 | 1,4 | 5,9 |
| Lituanie | 7 410 | 1,8 | 1,4 | 5,6 |
| Luxembourg | 48 910 | 12,0 | 4,9 | 32,0 |
| Malte[5] | 16 160 | 4,0 | 2,0 | 11,3 |
| Pays-Bas | 44 410 | 10,9 | 5,0 | 29,8 |
| Pologne[5] | 10 790 | 2,6 | 1,9 | 6,4 |
| Portugal | 17 130 | 4,2 | 2,3 | 11,9 |
| République tchèque | 10 660 | 2,6 | 1,9 | 9,3 |
| Roumanie | 5 450 | 1,3 | 1,1 | 4,0 |
| Royaume-Uni | 38 050 | 9,3 | 4,9 | 18,9 |
| Slovaquie | 10 390 | 2,5 | 1,7 | 7,9 |
| Slovénie | 16 280 | 4,0 | 2,3 | 13,8 |
| Suède | 34 750 | 8,5 | 3,9 | 31,7 |

1. Données 2009 et en Naf rév. 2, sauf exceptions. Les données 2005 à 2007 inclues sont en Naf rév.1 ; 2. Données 2005 ; 3. Données 2006 ; 4. Données 2007 ; 5. Données 2008 ; 6. Moyenne en 2006 calculée hors Estonie et Irlande ; 7. Données sur le coût du travail en 2009 et en Naf rév. 2 pour tous les pays.
Champ : salariés à temps complet des entreprises de 10 salariés ou plus de l'industrie et du tertiaire marchand.
Lecture : en France, le salaire brut annuel moyen est de 35 530 euros. Il est 8,7 fois plus élevé que celui en Bulgarie(Référence). Si l'on tient compte des parités de pouvoir d'achat, ce rapport n'est plus que de 3,8. Enfin, le coût horaire du travail en France est de 32,1 euros.
*Source : Eurostat.*

# 5.3 Emploi dans les départements d'outre-mer

Au deuxième trimestre 2010, le **taux d'activité** des 15-64 ans dans les départements d'outre-mer (Dom) est inférieur de 8,8 points à celui de la France métropolitaine : 61,5 % contre 70,3 %. Les Guadeloupéens et Martiniquais sont en moyenne plus actifs que les Réunionnais : respectivement 63,4 %, 62,7 % et 61,1 %. Les Guyanais sont les moins actifs (57,1 %).

Les femmes sont nombreuses à ne pas se porter sur le marché du travail dans les Dom. En particulier, les taux d'activité des Réunionnaises et des Guyanaises sont très faibles : 54,5 % et 51,2 %. Les Guadeloupéennes et Martiniquaises sont plus actives (61,5 % et 60,6 %), mais dans des proportions bien en dessous du niveau des femmes vivant en métropole (66,1 %). Le taux d'activité des hommes dans les Dom est supérieur à celui des femmes, mais il est inférieur à celui des hommes vivant en métropole.

Le **taux d'emploi** des 15-64 ans est inférieur de 18 points à celui de la France métropolitaine : 45,8 % des résidants des Dom sont en emploi contre 63,8 % des Métropolitains. Les Guadeloupéens et les Martiniquais sont plus souvent en emploi que les Réunionnais et les Guyanais (resp. 47,9 %, 49,3 %, 43,3 % et 45,7 %).

Le chômage est plus fréquent dans les Dom qu'en France métropolitaine. Les Réunionnais sont les plus touchés par le chômage, avec 29 % des actifs âgés de 15 à 64 ans au chômage au 2e trimestre 2010. Suivent les Guadeloupéens (24,2 %) puis les Martiniquais (21,2 %) et les Guyanais (20 %). Par rapport à la France métropolitaine, la différence est notable : 9,3 % au deuxième trimestre 2010.

Fin 2009, les Dom comptent 560 000 emplois salariés et non salariés, représentant 2 % de l'emploi total en France. L'île de La Réunion, département d'outre-mer le plus peuplé, concentre 241 000 emplois, la Martinique 136 000, la Guadeloupe 134 000, et la Guyane 48 000.

Dans les Dom, la structure de l'emploi est marquée par une prépondérance du tertiaire non marchand, qui emploie 42,4 % des salariés, contre 32,3 % en France métropolitaine. En particulier, plus de la moitié des salariés Guyanais (51,1 %) travaillent dans ce secteur. À l'inverse, les secteurs industriels sont peu implantés dans les Dom : 7,2 % des salariés des Dom y travaillent, soit deux fois moins qu'en France métropolitaine.

Avec les politiques de grands travaux publics menés dans les Dom ainsi que le développement de l'urbanisation, le secteur de la construction joue un rôle important dans les économies locales. Il emploie 6,5 % des salariés des Dom, comme en France métropolitaine. Enfin, l'agriculture est plus présente : elle emploie 1,8 % des salariés (contre 0,9 % en France métropolitaine), et encore plus en Martinique (3,3 % des salariés), mais beaucoup moins en Guyane (0,6 %).

L'emploi non salarié est peu fréquent dans les Dom. Il représente 7,2% de l'emploi total, contre 9,2 % en France métropolitaine. C'est à La Réunion que les emplois non salariés sont les plus nombreux (8,5 % des emplois totaux). L'emploi non salarié est plus rare en Guadeloupe (5,8 %).

Le dynamisme de l'emploi dans les Dom n'a pas permis de résorber le chômage sur les dix dernières années, compte tenu de la croissance de la population active. Néanmoins, il augmente, malgré tout, à un rythme supérieur à celui de la métropole (1,9 % en moyenne annuelle de 2000 à 2009 contre 0,4 % pour la métropole). ■

**Définitions**

**Taux d'activité** : rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.

**Taux d'emploi** : le taux d'emploi d'une classe de personnes est calculé en rapportant le nombre de personnes de la classe ayant un emploi au nombre total de personnes dans la classe. Voir *annexe Glossaire*.

**Taux de chômage** : pourcentage de chômeurs dans la population active (actifs occupés + chômeurs). On peut calculer un taux de chômage par âge en mettant en rapport les chômeurs d'une classe d'âge avec les actifs de cette classe d'âge.

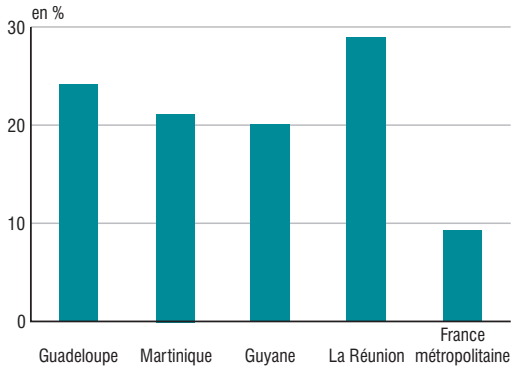
## 1. Taux d'activité total en 2010

en %

| | Hommes | | | Femmes | | | Ensemble | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 15-24 ans | 25-64 ans | 15-64 ans | 15-24 ans | 25-64 ans | 15-64 ans | 15-24 ans | 25-64 ans | 15-64 ans |
| Guadeloupe | 21,1 | 79,9 | 65,7 | 18,8 | 71,5 | 61,5 | 19,9 | 75,1 | 63,4 |
| Martinique | 26,0 | 77,5 | 65,3 | 18,3 | 70,8 | 60,6 | 22,2 | 73,7 | 62,7 |
| Guyane | 23,1 | 78,9 | 63,7 | 18,3 | 63,1 | 51,2 | 20,6 | 70,5 | 57,1 |
| La Réunion | 37,2 | 78,6 | 68,2 | 25,3 | 62,9 | 54,5 | 31,4 | 70,3 | 61,1 |
| **Total Dom** | **30,0** | **78,7** | **66,6** | **21,7** | **66,7** | **57,1** | **25,9** | **72,1** | **61,5** |
| **France métropolitaine** | **42,9** | **82,5** | **74,9** | **35,6** | **72,9** | **66,1** | **39,3** | **77,6** | **70,5** |

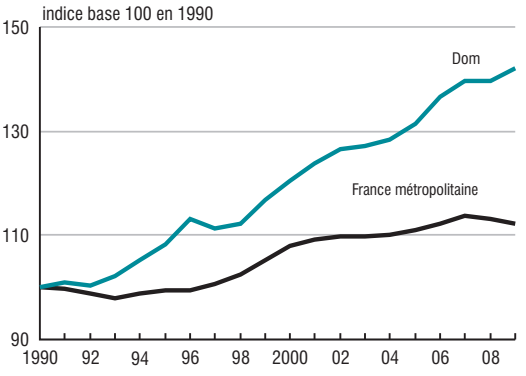
Champ : population des ménages, personnes entre 15 et 64 ans.
*Source : Insee, enquête emploi Dom.*

## 2. Taux de chômage au deuxième trimestre 2010




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

## 3. Évolution de l'emploi total dans les Dom et en France métropolitaine




Champ : France.
*Source : Insee, Estimations d'emploi.*

# 5.4 Salaires dans les départements d'outre-mer

En 2009, le **salaire moyen** du secteur privé dans chacun des quatre départements d'outre-mer (Dom) est toujours inférieur à celui de la France métropolitaine. Toutefois, l'écart de près de 9 % entre le salaire moyen des Dom et celui de la Métropole disparaît quand on le compare au salaire moyen métropolitain hors Île-de-France, cette dernière ayant un salaire moyen nettement plus élevé. De plus, pour chaque catégorie socioprofessionnelle, exception faite des ouvriers, le salaire moyen domien est plus important que celui enregistré en métropole. L'écart de 9 % s'explique donc en grande partie par la structure de l'emploi, notamment par la faible proportion de postes d'encadrement dans les Dom. De fait, seulement 9,5 % des emplois salariés du secteur privé sont occupés par des cadres contre près de 17,0 % en France métropolitaine.

Au classement des salaires du secteur privé des régions françaises, la Guyane se situe en 2e position, juste derrière l'Île-de-France. La Guadeloupe et la Martinique se classent respectivement à la 8e et 9e position. La Réunion se situe à la 16e.

L'écart de salaire moyen avec la France métropolitaine est de – 12 % à La Réunion, alors qu'il n'est que de – 2 % en Guyane. En Guadeloupe et en Martinique, les écarts sont respectivement de – 7 % et de – 8 %.

Comparativement aux autres Dom, La Réunion compte la plus faible proportion d'emplois qualifiés (cadres et professions intermédiaires). De plus, ces catégories ont un salaire moyen inférieur à celui de la moyenne des Dom. Enfin, les salariés réunionnais sont un peu plus fréquemment ouvriers, qui est une des catégories les moins rémunératrices.

C'est en Guyane qu'on trouve les salaires les plus élevés des Dom. Du fait de la présence de l'activité spatiale, ce département concentre une plus grande proportion de cadres parmi ses salariés, sans pour autant atteindre le niveau moyen national. De plus, dans chacune des catégories socioprofessionnelles, les salariés guyanais sont, en moyenne, les mieux rémunérés des domiens.

Les salaires moyens des Guadeloupéens et des Martiniquais sont très proches, pour chaque catégorie socioprofessionnelle. La Guadeloupe a cependant un plus faible taux d'encadrement.

En quatre ans, les salaires nets annuels moyens ont augmenté différemment d'une région à l'autre. En Guyane, les salaires ont stagné en euros constants (– 0,2 % en taux de croissance annuel moyen entre 2005 et 2009). En Martinique et à La Réunion, l'augmentation atteint respectivement 0,9 % et 1,2 %. Enfin, la Guadeloupe bénéficie de la plus forte hausse de salaires des Dom (+ 1,7 % en moyenne annuelle et en euros constants). Sur la même période en métropole, les salaires augmentent de 0,9 % par an.

Dans la fonction publique, le salaire net moyen est presque équivalent d'un Dom à l'autre. En effet, l'écart n'est que de 3,6 % entre le salaire annuel moyen d'un fonctionnaire réunionnais (30 800 €) et celui d'un fonctionnaire guyanais (31 900 €). En revanche, le salaire moyen des fonctionnaires domiens est en moyenne de 20 % supérieur à celui de la France métropolitaine. Un dispositif de majoration des traitements versés aux fonctionnaires en poste dans les Dom est à l'origine de cette différence.

Entre 2005 et 2009, les salaires dans le public augmentent moins que dans le secteur privé. Dans les Dom, seule la Guyane enregistre un net recul du salaire moyen de ses agents (– 2,5 % en moyenne annuelle et en euros constants). En cinq ans, les effectifs de la fonction publique territoriale ont beaucoup augmenté en Guyane (+ 23 %). Or, les salaires de ces agents ont peu augmenté en comparaison des autres Dom et la fonction publique territoriale reste la fonction publique la moins rémunératrice. Ces deux facteurs conjugués expliquent le recul observé en moyenne. Les salaires réunionnais baissent légèrement (– 0,5 % en moyenne annuelle) ; ceux de la Guadeloupe et de la Martinique augmentent respectivement de 0,7 % et 1,6 %. ■

## Définitions

**Salaire moyen en équivalent-temps plein** : Le salaire moyen en équivalent-temps plein est calculé en prenant en compte tous les postes de travail des salariés (y compris les postes à temps partiel). Chaque poste de travail est pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet. Voir *annexe Glossaire*.

## 1. Structure de l'emploi salarié par catégories socioprofessionnelles en 2009

en %

| | Cadres | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers | Ensemble |
|---|---|---|---|---|---|
| Guadeloupe | 8,6 | 29,8 | 41,6 | 20,0 | 100,0 |
| Martinique | 10,1 | 27,0 | 39,6 | 23,4 | 100,0 |
| Guyane | 10,9 | 28,9 | 37,8 | 22,4 | 100,0 |
| La Réunion | 9,4 | 26,0 | 40,1 | 24,5 | 100,0 |
| **Total Dom** | **9,5** | **27,4** | **40,1** | **23,0** | **100,0** |
| **France métropolitaine** | **17,0** | **26,3** | **32,6** | **24,1** | **100,0** |

Champ : population des ménages, personnes de 15 ans et plus.
*Source : Insee, enquêtes Emploi.*

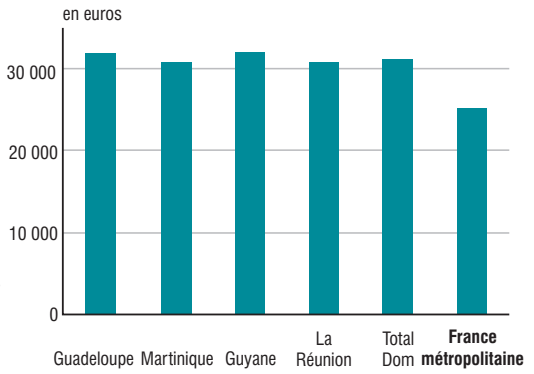
## 2. Salaires nets annuels en EQTP dans le secteur privé par CS en 2009

en euros

| | Cadres | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers | Ensemble |
|---|---|---|---|---|---|
| Guadeloupe | 47 720 | 25 590 | 18 300 | 17 300 | 22 750 |
| Martinique | 47 500 | 26 110 | 18 210 | 17 560 | 22 580 |
| Guyane | 50 200 | 28 690 | 18 670 | 18 250 | 23 920 |
| La Réunion | 44 960 | 25 750 | 17 510 | 17 780 | 21 650 |
| **Total Dom** | **46 770** | **26 070** | **17 970** | **17 680** | **22 330** |
| **France métropolitaine** | **46 200** | **25 230** | **17 770** | **18 780** | **24 530** |

Champ : France, salariés en EQTP du secteur privé et semi-public.
*Source : Insee, DADS 2009 définitif (exploitation au 1/12).*

## 3. Salaires nets annuels en EQTP dans la fonction publique en 2009




Champ : France, salariés en équivalents-temps plein des trois fonctions publiques, hors internes, externes et résidents de la fonction publique hospitalière.
*Source : Insee, SIASP 2009 et fichier de paie des agents de l'État.*

# Annexes

# Glossaire

## Accident du travail

Accident provoqué par le fait ou à l'occasion du travail par un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines. Sont comptabilisés ici uniquement les accidents du travail déclarés et reconnus par la Cnam-TS, et ayant entraîné au moins un jour d'arrêt de travail.

## Auto-entrepreneurs

Régime mis en place depuis le 1er janvier 2009 pour les entreprises individuelles relevant du régime fiscal de la microentreprise. Il offre des formalités de création d'entreprises allégées ainsi qu'un mode de calcul et de paiement simplifié des cotisations et contributions sociales et de l'impôt sur le revenu.

## Catégorie d'entreprise

Décret n° 2008-1354 du 18 décembre 2008 article 2 relatif aux critères permettant de déterminer la catégorie d'appartenance d'une entreprise pour les besoins de l'analyse statistique et économique.
Article 2
Les données retenues pour déterminer la catégorie d'entreprise au sein de laquelle une entreprise doit être affectée pour les besoins de l'analyse statistique et économique sont celles afférentes au dernier exercice comptable clôturé et sont calculées sur une base annuelle. Elles sont prises en compte à partir de la date de clôture des comptes et se conforment aux définitions suivantes :
- l'effectif correspond au nombre d'unités de travail par année (UTA), c'est-à-dire au nombre de personnes ayant travaillé dans l'entreprise considérée ou pour le compte de cette entreprise à temps plein pendant toute l'année considérée. Le travail des personnes n'ayant pas travaillé toute l'année, ou ayant travaillé à temps partiel, quelle que soit sa durée, ou le travail saisonnier, est compté comme fractions d'UTA ;
- le chiffre d'affaires retenu est calculé hors taxe sur la valeur ajoutée (TVA) et hors autres droits ou taxes indirects, pour le montant des facturations effectuées à l'endroit de personnes physiques et de personnes morales extérieures au périmètre de définition de l'entreprise, au sens de l'article 1er du présent décret ;
- le total de bilan est considéré pour sa valeur consolidée au sein du périmètre de définition de l'entreprise, au sens de l'article 1er du présent décret.

## 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

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.

## Construction de bâtiments

Promotion immobilière et construction de bâtiments résidentiels ou non.

## Contrat aidé

Contrat dérogatoire au droit commun, pour lequel l'employeur bénéficie d'aides, sous forme de subventions à l'embauche, d'exonérations de certaines cotisations sociales ou d'aides à la formation. L'accès à ces contrats est réservé aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Certains contrats (CAV, CI-RMA) étaient spécifiquement destinés aux allocataires de minima sociaux.

## Contrat d'apprentissage

Contrat permettant à des jeunes de 16 à 25 ans de travailler et de suivre un enseignement en alternance dans le but d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

## Contrat de professionnalisation

Contrat destiné aux jeunes de 16 à 25 ans ainsi qu'aux demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus, en vue d'obtenir une qualification professionnelle en relation avec les besoins identifiés par les branches professionnelles.

## Décile

Les déciles partagent une population d'unités statistiques (ménages, personnes) classées selon un critère déterminé (revenu salarial, salaire), en 10 sous-populations de taille égale. Le 1$^{er}$ décile (resp. 9$^{e}$ décile) est le seuil en dessous (resp. au-dessus) duquel se situent les 10 % des unités statistiques ayant la plus faible (resp. haute) valeur du critère choisi.

## Durée annuelle du travail

Au sens de la comptabilité nationale, 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 hebdomadaire moyenne 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.

## Effectifs de la fonction publique d'État

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 France métropolitaine. 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.

## 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.

## Emploi marchand non agricole

Ensemble des personnes en emploi dans les secteurs dits « essentiellement marchands », soit 15 des 17 postes de la Nomenclature agrégée - NA, 2008. Ces 15 secteurs sont :
- DE - Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution ;
- C1 - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ;
- C2 - Cokéfaction et raffinage ;
- C3 - Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines ;
- C4 - Fabrication de matériels de transport ;
- C5 - Fabrication d'autres produits industriels ;
- FZ - Construction ;
- GZ - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles ;
- HZ - Transports et entreposage ;
- IZ - Hébergement et restauration ;
- JZ - Information et communication ;
- KZ - Activités financières et d'assurance ;
- LZ - Activités immobilières ;
- MN - Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien ;
- RU - Autres activités de services (hors activités extraterritoriales).

L'emploi marchand ne couvre pas les emplois publics, agricoles et non salariés.

## Emploi salarié, emploi non salarié

Par salariés, il faut entendre toutes les personnes qui travaillent, aux termes d'un contrat, pour une autre unité institutionnelle résidente en échange d'un salaire ou d'une rétribution équivalente. Les non-salariés sont les personnes qui travaillent mais sont rémunérées sous une autre forme qu'un salaire et ne dépendent de personne (pas de lien de subordination).

## Établissements publics de santé

Ce sont les établissements publics (catégorie juridique agrégée des personnes morales soumises au droit administratif) dont l'activité économique principale relève des activités hospitalières (8610Z en 2009, 851A en 2005) 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).

## Euros constants (ou termes réels)

Les évolutions en euros constants ou en termes réels sont calculées en prenant en compte la progression de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) de l'ensemble des ménages.

## Fonction publique 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).

## Génie civil

Constructions de routes et voies ferrées, réseaux et lignes et autres ouvrages de génie civil.

## Garantie mensuelle de rémunération (GMR)

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 1er juillet 2005.

## Indicateurs d'inégalités

À partir des divers déciles d'une distribution, on définit trois ratios, D9/D1, D5/D1 et D9/D5. Le premier qualifie la totalité de la distribution, le second se focalise sur le bas de cette distribution alors que le troisième concerne le haut.

## 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

Elle partage la population en deux sous-populations égales.

### 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.

### Plafond de verre

Le plafond de verre désigne une barrière dite « invisible », car liée à un faisceau d'éléments difficiles à lister de manière exhaustive et à pondérer entre eux susceptibles d'empêcher 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 1er décile (D1) et le 9e décile (D9) de ce critère. Il contribue ainsi à la mesure des inégalités de la population sur le critère considéré.

### 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

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. 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 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.

### 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). Les postes à temps complets sont annualisés pour ceux qui ne couvrent pas toute l'année et les postes à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur volume horaire

de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet. Les règles de calcul ont été légèrement modifiés par rapport à l'édition précédente.
Antérieurement, on définissait l'équivalent d'un temps complet (EQTP) comme le volume annuel « normé » (ou « normal ») d'un salarié à temps complet. Ensuite, tous les postes (à temps complets comme à temps partiel) sont pris en compte au prorata de leur volume horaire de travail rapporté à celui d'un EQTP.

## 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.

## Services mixtes

Services destinés de manière indifférenciée aux particuliers et aux entreprises se composant des activités financières et d'assurance, des activités immobilières, des activités informatiques et des services d'information, des télécommunications, de l'édition, l'audiovisuel et de la diffusion.

## Smic (salaire minimum interprofessionnel 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 1er 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 1er janvier (au 1er 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 au 1er 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 ».

## 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'elles cherchent un emploi ou non. Sont également incluses les personnes ayant involontairement travaillé moins que d'habitude, pour cause de chômage partiel par exemple, qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel.

## Taux d'activité

Rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.

## Taux d'emploi

Le taux d'emploi d'une classe d'individus est calculé en rapportant le nombre d'individus de la classe ayant un emploi au nombre total d'individus dans la classe. Il peut être calculé sur l'ensemble de la population d'un pays, mais on se limite le plus souvent à la population en âge de travailler (généralement définie, en comparaison internationale, comme les personnes âgées de 15 à 64 ans), ou à une sous-catégorie de la population en âge de travailler (femmes de 25 à 29 ans par exemple).

## Taux d'emploi 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.

## Taux de chômage

Pourcentage de chômeurs dans la population active (actifs occupés + chômeurs). On peut calculer un taux de chômage par âge en mettant en rapport les chômeurs d'une classe d'âge avec les actifs de cette classe d'âge.

## 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'acccompagnement 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 hospitalier public

**Smic**

Salaire minimum interprofessionnel de croissance

**SMPT**

Salaire moyen par tête

**TOS**

Techniciens et ouvriers de service

**Urssaf**

Union de recouvrement de sécurité sociale et d'allocations familiales

Édition 2012

# Emploi et salaires

## Vue d'ensemble

Évolution de l'emploi et des salaires depuis 2009 9

## Dossiers

Politique salariale et performance des entreprises 25
Les transformations des parcours d'emploi et de travail au fil des générations 39
Le coût de la main-d'œuvre : comparaison européenne 1996-2008 51

## Fiches thématiques

### 1. Synthèse des actifs occupés

1.1 Évolution générale de l'emploi et des salaires 70
1.2 Salariés du privé 72
1.3 Emploi et salaires dans la fonction publique d'État 74
1.4 Emploi et salaires dans les collectivités territoriales 76
1.5 Emploi et salaires dans le secteur public hospitalier 78
1.6 Non-salariés 80
1.7 Inégalités salariales : concepts 82
1.8 Inégalités salariales : évolutions 84
1.9 Emploi et salaires selon le sexe 86
1.10 Emploi et salaires selon l'âge 88

### 2. Salariés du privé selon le secteur d'activité de l'employeur

2.1 Emploi et salaires dans l'industrie 92
2.2 Emploi et salaires dans la construction 94
2.3 Emploi et salaires dans le commerce 96
2.4 Emploi et salaires dans les transports et l'entreposage 98
2.5 Emploi et salaires dans les services aux entreprises 100
2.6 Emploi et salaires dans les services aux particuliers 102
2.7 Emploi et salaires dans les services mixtes 104
2.8 Emploi et salaires dans le secteur hospitalier privé et public 106
2.9 Emploi et salaires par catégorie d'entreprise 108

## 3. Qualité des emplois


3.1 Statuts d'emploi 112
3.2 Emplois et contrats aidés 114
3.3 Durée du travail 116
3.4 Revenu salarial 118
3.5 Mobilité salariale 120
3.6 Conditions de travail 122
3.7 Temps partiel 124
3.8 Emplois non qualifiés 126


## 4. Relations sociales et institutionnelles


4.1 Négociations et grèves dans les entreprises 130
4.2 Salaire minimum de croissance 132


## 5. Territoire


5.1 Emploi et salaires en régions 136
5.2 Emploi et salaires dans l'Union européenne 138
5.3 Emploi dans les départements d'outre-mer 140
5.4 Salaires dans les départements d'outre-mer 142


# Annexes


Glossaire 147
Sigles 155

# Vue d’ensemble

# Évolution de l'emploi et des salaires depuis 2009

*Michel Amar, Roselyne Kerjosse, Nathan Rémila, Frédéric Tallet**

**Après avoir connu des pertes en 2008 et 2009, l'emploi salarié a renoué avec les créations de postes en 2010 tirant profit du retour de la croissance. La progression de l'emploi est restée forte au premier semestre 2011, mais un nouveau retournement à la baisse s'opère depuis lors. L'intérim a contribué à cette reprise des créations d'emploi en 2010, avant de ralentir au cours du premier semestre 2011 et d'enregistrer une baisse au troisième trimestre.**
**Entre 2010 et début 2011, l'amélioration s'est traduite par une croissance modérée de l'emploi dans le tertiaire marchand hors intérim et par de moindres destructions de postes dans l'industrie.**
**Alors que l'emploi est loin d'avoir retrouvé son niveau d'avant-crise, la dynamique positive de l'emploi entre début 2010 et mi-2011 a permis une décrue modérée du taux de chômage en France métropolitaine de 9,5 % fin 2009 à 9,1 % mi-2011. Au troisième trimestre 2011, le taux de chômage est à nouveau en hausse et atteint 9,3 %.**
**La dégradation de la situation du marché du travail survenue à la fin 2008 n'a affecté que tardivement l'évolution moyenne des salaires du secteur privé. Du fait de délais d'ajustement entre prix et salaires relativement longs, et du profil particulier de l'évolution des prix en 2008 et 2009 -pic d'inflation en 2008 suivi d'une quasi-stabilisation des prix en 2009- les salaires bruts moyens du secteur privé ont accéléré en 2009 en termes réels (+ 0,9 % contre + 0,3 % en 2008), avant de retrouver une évolution plus modérée en 2010 et en 2011. Ce constat se décline différemment selon les catégories sociales : repli du salaire moyen des cadres, pour lesquels la part du salaire variable est plus importante ; meilleure tenue du salaire moyen des ouvriers. Ces derniers ont davantage été concernés par la réduction des effectifs, ce qui se traduit par une hausse du salaire moyen de ceux qui ont gardé leur emploi.**

En 2010, l'économie française a renoué avec la croissance : le produit intérieur brut (PIB) a progressé de 1,5 %, après un repli historique de 2,7 % en 2009 et un recul de 0,1 % en 2008. La croissance s'est poursuivie en 2011. Après une vive accélération au 1er trimestre (+ 0,9 %), le PIB a légèrement reculé au 2e trimestre (– 0,1 %) avant d'augmenter à nouveau au 3e trimestre (+ 0,3 %). Dans le sillage de ces évolutions, l'emploi salarié total, après de fortes baisses en 2008 (– 166 000 emplois en glissement annuel) et en 2009 (– 252 000 emplois), a crû à nouveau en 2010 et au 1er semestre 2011 (*figure 1*) avec respectivement 129 000 et 137 000 créations d'emplois salariés dans le secteur marchand non agricole (SMNA). Cependant, au 3e trimestre 2011 un nouveau retournement s'opère : l'emploi marchand est en particulier tiré à la baisse par l'intérim. La reprise a ainsi été modérée aussi bien pour l'activité, qui mi-2011 n'avait pas encore retrouvé son niveau d'avant-crise, que pour l'emploi, qui reste nettement inférieur (de 310 000 postes sur le SMNA) à son pic de début 2008.

* Michel Amar, Roselyne Kerjosse, Nathan Rémila, Frédéric Tallet, Insee.

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

en milliers, données CVS en fin d'année

| Secteur d'activité | Glissements annuels | | | | | | Niveau d'emploi au 31/12/2010 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | |
| **Emploi salarié des secteurs marchands non agricoles[1]** | **91** | **194** | **270** | **– 188** | **– 340** | **129** | **15 993** |
| Ensemble industrie | – 89 | – 60 | – 44 | – 78 | – 174 | – 62 | 3 288 |
| *dont : industrie manufacturière* | *– 80* | *– 53* | *– 42* | *– 69* | *– 173* | *– 64* | *2 373* |
| Construction | 48 | 61 | 60 | 10 | – 46 | – 13 | 1 442 |
| Tertiaire marchand | 132 | 193 | 254 | – 120 | – 120 | 205 | 11 262 |
| *dont : commerce* | *11* | *18* | *40* | *– 18* | *– 44* | *6* | *2 997* |
| *intérim* | *22* | *16* | *25* | *– 135* | *– 19* | *96* | *587* |
| **Emploi salarié tertiaire essentiellement non marchand[2]** | **73** | **100** | **73** | **32** | **90** | **19** | **7 673** |
| **Emploi salarié agricole** | **– 7** | **– 5** | **– 12** | **– 10** | **– 2** | **– 4** | **221** |
| **Emploi salarié total** | **157** | **289** | **331** | **– 166** | **– 252** | **145** | **23 886** |

1. Secteurs essentiellement marchands : ensemble hors agriculture, administration, éducation, santé et action sociale.
2. Y compris contrats aidés.
Champ : France métropolitaine.
*Source : Insee, estimations d'emploi.*

## Les créations d'emploi ont été plus nombreuses qu'attendues au regard de l'évolution de l'activité

Habituellement, l'emploi réagit avec retard aux fluctuations de l'activité. En effet, les entreprises n'ajustent pas instantanément leurs effectifs aux variations d'activité observées ou anticipées. Lors d'une crise économique importante, cela conduit à une évolution particulière de la **productivité** : en phase de récession, l'emploi baisse moins rapidement que l'activité et les gains de productivité chutent fortement ; ensuite, lors de la phase de reprise, l'emploi peut mettre un certain temps à retrouver un rythme de croissance en phase avec celui de l'activité, et les gains de productivité deviennent alors temporairement plus élevés que la moyenne. Dans la crise actuelle, à partir du début de la dégradation de l'activité en 2008, la productivité apparente du travail a très fortement baissé *(figure 2)* : bien qu'en baisse, l'emploi a mieux résisté à la chute d'activité que lors des crises précédentes. À compter du printemps 2009, l'économie française renoue avec des gains de productivité, certes ponctuellement importants durant quelques trimestres, mais en dessous de la tendance observée à moyen et long terme ensuite (+ 0,6 % en fin d'année 2010 en glissement annuel contre + 1,1 % en moyenne depuis 1990). Au final, depuis la crise, le mouvement cyclique de la productivité a été conforme à celui attendu, mais il s'est accompagné d'un fléchissement de cette productivité en moyenne sur l'ensemble de la période. Autrement dit, l'emploi s'est mieux tenu qu'attendu, au regard de la violence du choc survenu sur l'activité.

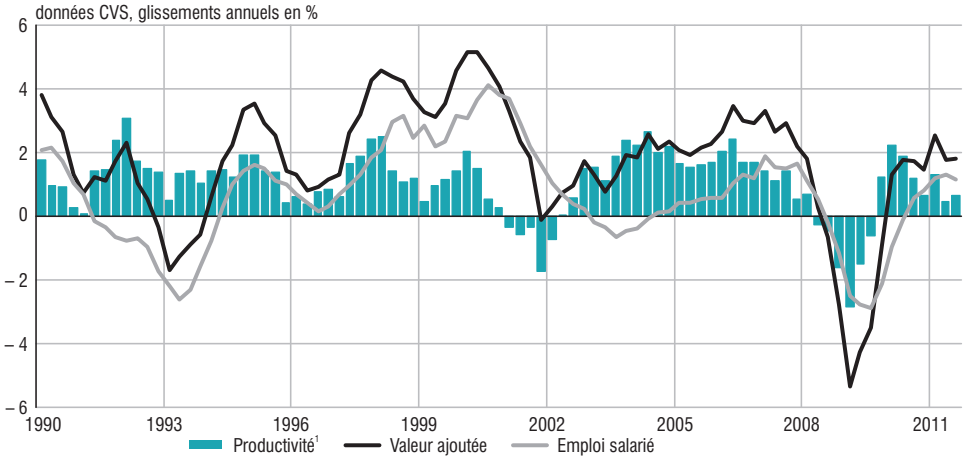
## L'emploi intérimaire repart à la hausse dès la mi-2009 mais s'essouffle en 2011

L'intérim a été la principale variable d'ajustement de l'emploi à l'activité entre 2008 et 2010, à la baisse comme à la hausse. Ainsi, entre le 1er trimestre 2008 et le 1er trimestre 2009, les effectifs intérimaires se sont contractés de plus d'un tiers. Le taux de recours à l'intérim a chuté dans les secteurs marchands, passant de 4,1 % au 1er trimestre 2008 à 2,8 % au 1er trimestre 2009. Cependant, dès la mi-2009, le nombre d'intérimaires a augmenté de nouveau et sa croissance s'est poursuivie tout au long de l'année 2010 (+ 96 000 intérimaires). En 2010, plus des deux

tiers des créations nettes d'emploi provenaient de l'accroissement de l'emploi intérimaire. Début 2011, l'emploi intérimaire progresse moins fortement au 1er semestre (+ 16 000 créations d'emploi), puis diminue au 3e trimestre (– 16 000 postes). Avec 587 000 emplois, il reste bien en deçà de l'effectif maximum de 676 000 emplois observé début 2008.

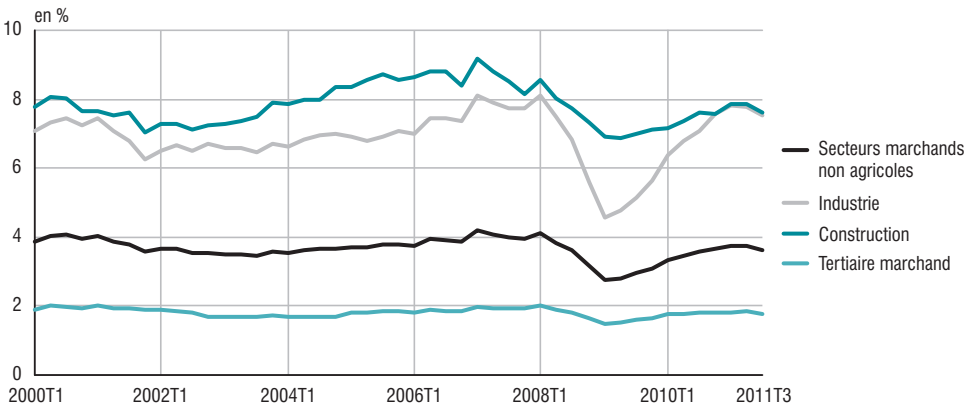
Le levier que constitue l'intérim pour ajuster le niveau d'emploi n'a pas été utilisé de la même façon par les différents secteurs d'activité durant la crise (*figure 3*). L'industrie a quasiment divisé par deux ses effectifs intérimaires et son taux d'emploi intérimaire a perdu 3,5 points entre début 2008 et début 2009. Dans la construction, le secteur qui emploie le plus d'intérimaires en proportion dans sa main-d'œuvre, la chute a été moins forte (– 1,6 point sur la même période). Enfin,

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




1. La productivité, dite apparente, du travail est ici définie comme le rapport entre la valeur ajoutée en volume et le nombre d'emplois (voir *Définitions*).
Champ : France métropolitaine, secteurs marchands non agricoles.
Note : l'emploi est ici mesuré en moyenne trimestrielle (en calculant la demi-somme de l'emploi en fin de trimestre) pour être comparable à la valeur ajoutée des secteurs marchands non agricoles, mesurée elle aussi en moyenne trimestrielle.
*Source : Insee, estimations d'emploi et Comptes nationaux.*

## 3. Taux de recours à l'intérim par secteur dans les secteurs marchands non agricoles




Champ : France métopolitaine.
Lecture : au 3e trimestre 2011, l'intérim utilisé par l'industrie représente 7,5 % de l'emploi dans l'industrie.
*Sources : Dares, Insee.*

même si ce secteur y recourt traditionnellement beaucoup moins, le tertiaire non marchand n'a pas épargné non plus l'emploi intérimaire durant la crise (– 0,5 point entre le 1er trimestre 2008 et le 1er trimestre 2009). Depuis 2009, les progressions de l'emploi intérimaire par secteur sont d'ampleur comparable aux chutes observées au début de la crise. Si, dans chacun des trois secteurs, les taux d'emploi intérimaires ne sont pas revenus mi-2011 à leur niveau de 2007, ils ont retrouvé les niveaux moyens observés entre 2000 et 2007. Toutefois, ces taux de recours à l'intérim s'orientent de nouveau à la baisse au 3e trimestre 2011.

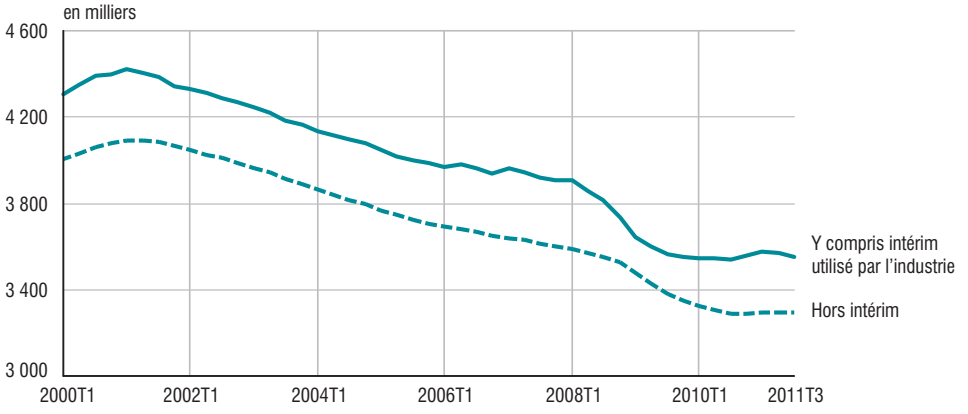
## Hors intérim, la dynamique de l'emploi dans l'ensemble des secteurs marchands favorable depuis début 2010, s'atténue nettement à la mi-2011

À la suite du redémarrage de l'activité depuis 2010, la croissance de l'emploi SMNA provient d'un retour des créations nettes d'emploi dans le tertiaire marchand hors intérim, associé à un ralentissement des destructions d'emploi dans l'industrie comme dans la construction.

L'augmentation de l'emploi marchand hors intérim observée en 2010 (+ 34 000 postes) s'amplifie au 1er semestre 2011 (+ 121 000 emplois). L'emploi marchand hors intérim avait atteint son point bas début 2010 après une baisse de plus de 320 000 postes en 2009.

Tendanciellement en baisse depuis le début des années 2000 (notamment du fait du développement de l'externalisation), l'emploi dans l'industrie a fortement chuté en 2008 et 2009, puis a bénéficié de l'amélioration de la situation économique (*figure 4*). En 2008, les destructions d'emploi intérimaires ont été importantes dans l'industrie. En 2009, les pertes d'emplois intérimaires industriels ont cessé mais la tendance à la baisse s'est accentuée pour les emplois industriels hors intérim. Au total, durant la période 2008-2009, 250 000 emplois ont été perdus dans l'industrie hors intérim (350 000 emplois perdus y compris intérimaires en poste dans le secteur) alors que le rythme annuel moyen de destructions était de 70 000 emplois par an depuis 2000. En 2010, la reconstitution des emplois intérimaires a conduit à une stabilisation de l'emploi industriel y compris intérim tandis que l'emploi industriel hors intérim retrouvait un rythme de pertes d'emploi tendanciel (– 62 000 postes en 2010, soit – 1,8 %). Sur les trois premiers trimestres 2011, l'emploi dans l'industrie est relativement stable.

**4. Emploi dans l'industrie**




Champ : France métropolitaine.
Lecture : au 3e trimestre 2011, l'industrie compte 3,3 millions d'emplois hors intérim et 3,6 millions d'emploi y compris intérimaires en poste dans ce secteur.
*Sources : Insee, estimations d'emploi et Dares.*

Les pertes d'emploi dans la construction ont commencé plus tardivement que dans le tertiaire (– 46 000 emplois en 2009 après + 10 000 en 2008) et se sont poursuivies en 2010 (– 13 000 emplois). Le retour des créations d'emploi dans la construction début 2011 apparaît très modéré quand on le compare au rythme d'avant-crise (+ 60 000 en moyenne de 2004 à 2007).

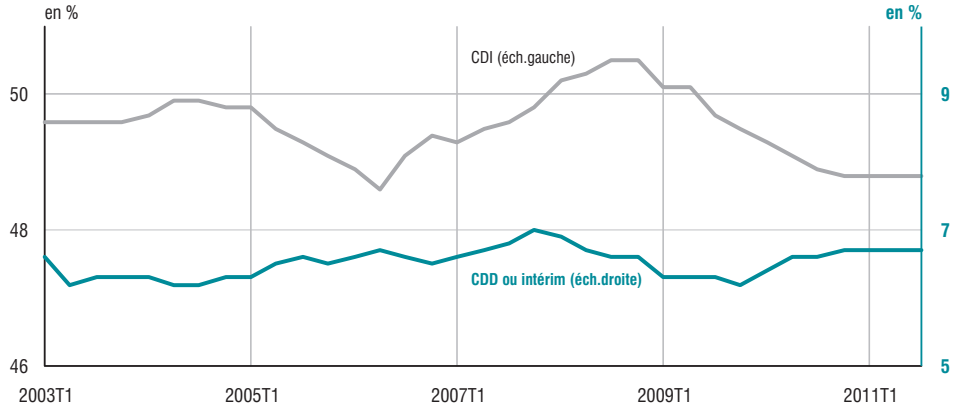
L'emploi non marchand s'est inscrit dans une dynamique contrecyclique : dynamique en 2009 (+ 90 000 emplois), sa progression a ralenti en 2010 (+ 19 000 emplois). Les moyens financiers alloués en 2010 aux contrats aidés avaient même été initialement abaissés en programmation budgétaire, mais le plan « rebond vers l'emploi » a permis en définitive de soutenir les créations d'emploi des secteurs non marchands à partir du milieu de l'année 2010. En 2011, l'emploi non marchand serait en baisse (– 15 000 postes sur le premier semestre), notamment sous l'effet de la diminution du nombre de bénéficiaires d'emplois aidés.

## Depuis 2010, un taux d'emploi stable mais des évolutions contrastées selon le type de contrat

Les formes d'emploi les plus flexibles (intérim et contrats à durée déterminée - CDD) s'ajustent plus rapidement à l'évolution de l'activité que l'emploi en contrat à durée indéterminée (CDI). Ainsi, la part des emplois les plus flexibles dans la population des personnes de 15 à 64 ans a diminué de 7,0 % fin 2007 à 6,2 % fin 2009 (*figure 5*). Avec un retard d'un an par rapport à l'emploi flexible, la part des CDI a connu une baisse de plus grande ampleur, passant de 50,5 % fin 2008 à 48,8 % au 1er trimestre 2011. L'emploi en CDD et intérim a redémarré en 2010 (taux en progression d'un demi-point sur l'année) tandis que le taux d'emploi en CDI est resté stable jusqu'au 3e trimestre 2011.

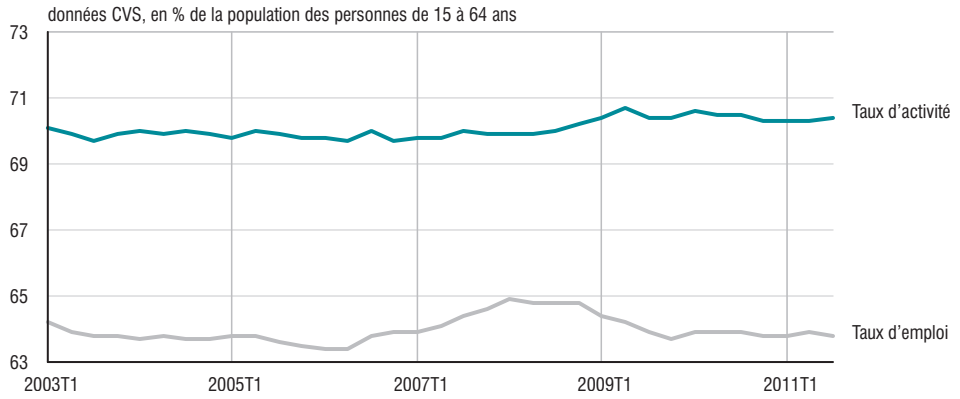
Toutes formes d'emploi confondues, le taux d'emploi des 15-64 ans, après avoir connu un sommet en début d'année 2008 proche de 65 %, est redescendu durant les deux années suivantes. Il demeure depuis la fin 2009 légèrement en dessous de 64 % (*figure 6*).

**5. Taux d'emploi des personnes de 15 à 64 ans selon le type de contrat**




Champ : France Métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans à 64 ans.
Note : le taux d'emploi en CDI est le rapport entre le nombre d'actifs occupés en CDI et la population totale ; le taux d'emploi en CDD ou intérim est le rapport entre le nombre d'actifs occupés en CDD ou intérim et la population totale. Ne sont pas détaillés ici, les autres types d'emplois (non-salariés, apprentis). Données CVS en moyenne trimestrielle.
*Source : Insee, enquête Emploi.*

### 6. Taux d'activité et taux d'emploi




Champ : France Métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans à 64 ans.
Note : données CVS en moyenne trimestrielle, en %. Les personnes actives sans emploi sont au chômage.
Lecture : au 3e trimestre 2011, le taux d'activité est de 70,4 %.
*Source : Insee, enquête Emploi.*

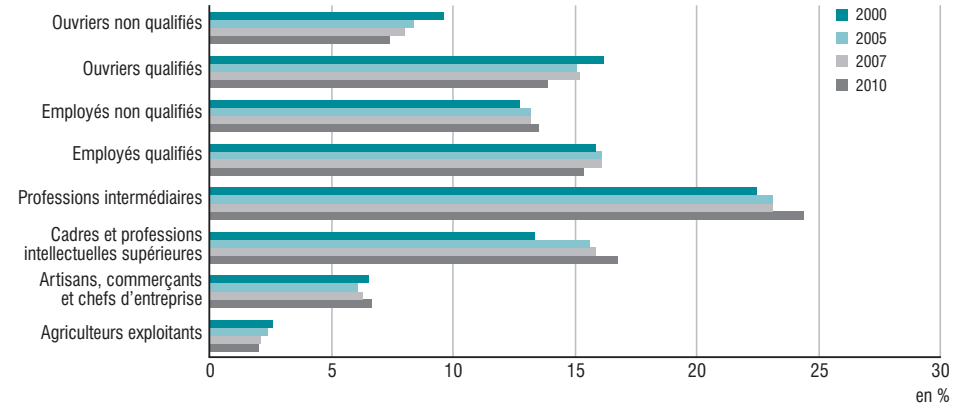
## Sous-emploi en baisse de 2010 jusqu'au début 2011

La crise a également eu une incidence sur le s**ous-emploi** mais de façon plus temporaire. En hausse importante à compter de 2008, il a atteint un sommet au 1er trimestre 2010 (6,1 % de l'emploi) avant de revenir presque à son niveau initial au 1er trimestre 2011 (4,9 %, contre 4,8 % en 2008). Il a depuis légèrement réaugmenté jusqu'au 3e trimestre 2011. C'est le chômage partiel qui a le plus contribué aux évolutions du sous-emploi. En nette hausse entre 2008 et 2009, sa part s'est ensuite repliée de 0,9 % de l'emploi au début 2010 à 0,2 % au 1er trimestre 2011. Il s'accroît modérément au 3e trimestre 2011. Parallèlement, le temps partiel subi a progressé lui aussi en 2008 et 2009 mais dans une moindre mesure. Il a ensuite baissé, de 5,3 % de l'emploi début 2010 à 4,7 % au 1er trimestre 2011. Pour sa part, le taux de temps partiel dans l'emploi (qu'il s'agisse de temps partiel choisi ou subi) est relativement stable depuis début 2010, à un niveau légèrement inférieur à 18 % de l'emploi, alors que cette proportion était de 16,8 % à la fin 2008.

## En 2010, plus de professions intermédiaires et de cadres mais moins d'ouvriers qu'en 2007

Sur les dernières années, la répartition de l'emploi par profession et catégorie socioprofessionnelle s'est modifiée, à la fois sous l'effet de la crise et d'évolutions plus structurelles (*figure 7*). Ainsi, la part des professions intermédiaires dans l'emploi a progressé de 1,3 point entre 2007 et 2010 et celle des cadres de 0,9 point, dans le prolongement des tendances observées depuis plusieurs années. À l'inverse, la proportion des ouvriers qualifiés comme celle des ouvriers non qualifiés est en recul, de 1,3 point pour les premiers et 0,6 point pour les seconds. Cette décroissance de l'emploi ouvrier s'est accentuée avec la crise, notamment en raison de la diminution de la part de l'emploi industriel dans l'emploi total (passée de 22,2 % en moyenne en 2007 à 20,7 % en 2010), l'industrie étant un des secteurs qui emploie en proportion le plus d'ouvriers (voir *fiche 2.1* de cet ouvrage). En revanche, les parts des agriculteurs exploitants et des artisans, commerçants et chefs d'entreprise sont restées relativement stables entre 2007 et 2010.

**7. Part de chaque profession et catégorie socioprofessionnelle dans l'emploi**




Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.
Lecture : en 2010, 2 % des personnes en emploi sont agriculteurs exploitants.
*Source : Insee, enquête Emploi.*

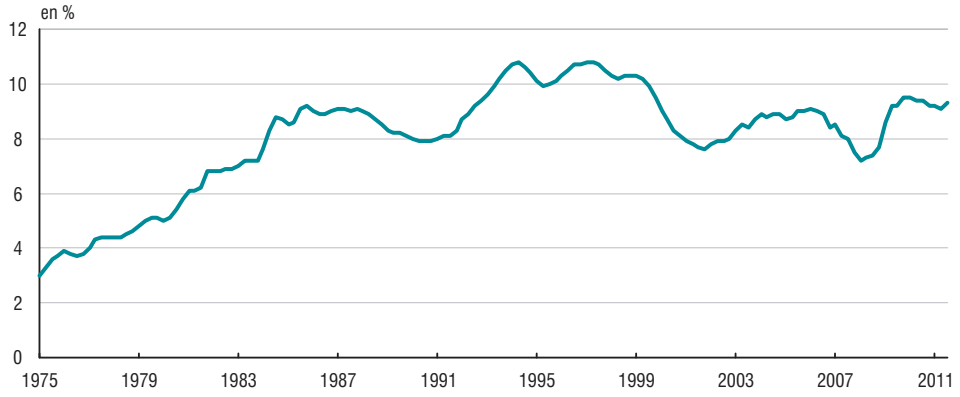
## Des seniors de plus en plus présents sur le marché du travail

Pour les personnes de 50 à 64 ans, le taux d'emploi s'accroît légèrement depuis 2008, après une période de relative stabilité depuis 2003. Cependant, corrigé des effets de structure démographique, le **taux d'emploi sous-jacent** des 50-64 ans est en hausse sensible et continue depuis 2004 (passant d'environ 47 % en 2003 à 54 % début 2011). Ainsi, les seniors se maintiennent de plus en plus sur le marché du travail, que ce soit en occupant un emploi ou au chômage. Durant la crise, le taux de chômage des personnes âgées de 50 ans ou plus a fortement augmenté (de 1,9 point entre début 2008 et fin 2009) faisant preuve d'une plus grande sensibilité aux fluctuations conjoncturelles que par le passé. En outre, les restrictions d'accès progressives à la dispense de recherche d'emploi depuis 2009 ont pu avoir un effet à la hausse sur le nombre chômeurs des classes d'âge concernées, cet effet possible sur le nombre de chômeurs au sens du BIT étant toutefois plus faible que l'effet sur les nombres de demandeurs d'emploi de catégorie A.

## L'embellie de l'emploi ne s'est traduite que par un léger repli du chômage

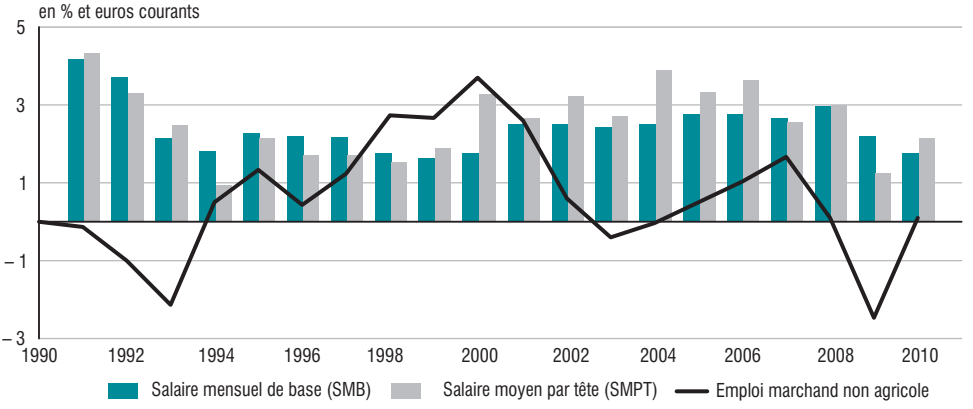
Le taux d'activité des personnes de 15 à 64 ans a progressé entre 2008 et 2010 (*figure 6*) principalement sous l'effet de la hausse de l'activité des seniors. Stable entre 2003 et 2008 (entre 69,8 % et 70,0 %), il s'est établi en 2010 à 70,5 % en moyenne, son plus haut niveau depuis 30 ans. Depuis ce mouvement favorable semble s'enrayer : le taux d'activité s'est un peu replié à 70,3 % au 1er semestre de 2011, peut-être sous l'effet de l'aggravation persistante du marché du travail. De fait, après avoir bondi entre début 2008 et fin 2009 (de 7,2 % à 9,5 % en France métropolitaine, *figure 8*) le taux de chômage ne s'est replié que légèrement. Le taux de chômage en France métropolitaine est ainsi revenu à 9,1 % au 2e trimestre 2011, pour s'accroître de nouveau au 3e trimestre à 9,3 %. Plus représentés parmi les emplois intérimaires et CDD, les jeunes ont bénéficié légèrement plus tôt que les autres classes d'âge d'une baisse de leur taux de chômage, qui avait fortement augmenté en 2008 et 2009. Parallèlement, le taux d'activité des 15-24 ans, proche de 38 % entre 2003 et 2008 atteint 40 % en début 2009. Il s'est depuis replié à 38,3 % au 3e trimestre. Plus représentés que les femmes dans les secteurs

### 8. Taux de chômage




Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.
Lecture : au 3e trimestre 2011, 9,3 % des personnes actives de 15 ans ou plus sont au chômage.
*Source : Insee, enquête Emploi.*

### 9. Évolution annuelle moyenne des salaires et de l'emploi marchand depuis 1990




Champ : France pour le SMPT, secteurs marchands non agricoles ; France métropolitaine pour l'emploi, secteurs marchands non agricoles, France métropolitaine pour le SMB, entreprises de 10 salariés ou plus.
*Sources : Insee, Comptes nationaux ; Dares, enquête Acemo.*

particulièrement touchés par la crise (industrie, construction, intérim), les hommes ont vu leur taux de chômage se rapprocher de celui des femmes en 2009. Symétriquement, l'amélioration de la conjoncture de l'emploi depuis 2010 a cependant davantage bénéficié aux hommes, dont le taux de chômage est redevenu inférieur à celui des femmes (8,8 % contre 9,8 % au 3e trimestre 2011).

## En termes réels, le salaire de base ralentit après le rebond de 2009

Deux indicateurs complémentaires mesurent l'évolution conjoncturelle des salaires. Le salaire mensuel de base (SMB) suit 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 salaires négociés par les partenaires sociaux ; il est mesuré sur les entreprises du secteur privé de 10 salariés ou plus en France métropolitaine. Le second indicateur, le salaire moyen par tête (SMPT) est le

rapport de la masse salariale brute aux effectifs salariés physiques : il prend en compte l'ensemble des rémunérations perçues par les salariés, notamment les primes, l'intéressement et la rémunération des heures supplémentaires.

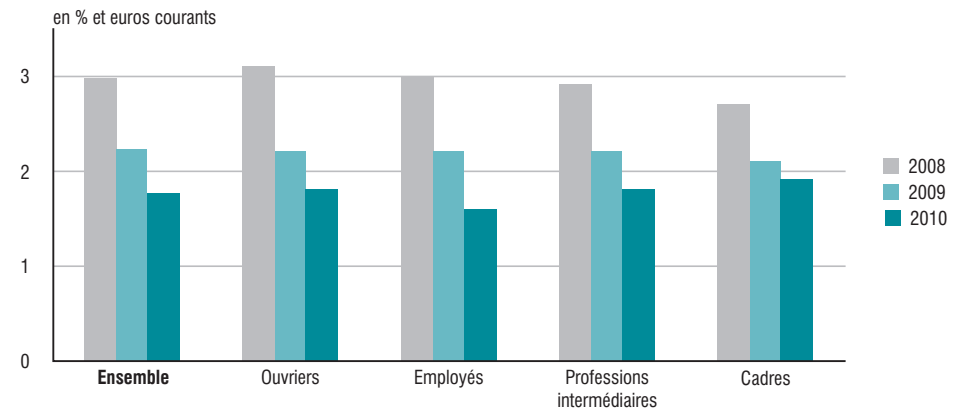
En euros courants, le rythme de croissance du SMB s'est amoindri en 2009 et 2010 (+ 3,0 % en 2008, à + 2,2 % en 2009 et + 1,8 % en 2010), pour repartir à la hausse début 2011 (*figure 9*). Pour 2011, l'**acquis de croissance** du SMB est de + 2,0 % au 3e trimestre. Le SMB a ralenti en 2009 et 2010 pour deux raisons. D'une part, le niveau élevé du chômage (supérieur à 9 %) a pesé sur les négociations de salaires. D'autre part, l'évolution de l'inflation a joué avec retard sur celle des salaires. En effet, elle entre directement en ligne de compte lors des négociations salariales et détermine pour partie les hausses du Smic (Salaire minimum interprofessionnel de croissance). Ainsi, la nette décélération des prix en 2009 s'est répercutée sur l'évolution des salaires en 2010. L'inflation est ensuite repartie sur un rythme plus élevé (+ 2,1 % en glissement annuel au 3e trimestre 2011 après + 1,5 % sur le même trimestre 2010), ce qui contribue à la légère accélération du SMB en fin de période (*encadré 1*).

En 2009, la revalorisation annuelle du Smic s'effectuait encore au 1er juillet. Le Smic s'était alors accru de 1,8 % en moyenne annuelle par rapport à 2008 et 10,6 % des salariés en avaient bénéficié. À partir de 2010, cette revalorisation intervient en janvier. Avec la très faible inflation de 2009 (+ 0,1 % en moyenne annuelle), la hausse du Smic a été modérée en 2010 (+ 1,1 % en moyenne annuelle), ne bénéficiant qu'à 9,8 % des salariés. En janvier 2011, le Smic a été revalorisé de 1,6 %, cette hausse ayant bénéficié à 10,6 % des salariés.

Toutes les catégories socioprofessionnelles (CS) sont concernées par le ralentissement du SMB en 2009 et 2010. En moyenne annuelle et en euros courants, l'augmentation du SMB en 2009 est identique pour toutes les CS (+ 2,2 %, *figure 10*). En 2010, les évolutions sont un peu plus différenciées : + 1,9 % pour les cadres, + 1,8 % pour les ouvriers et professions intermédiaires et + 1,6 % pour les employés. Par secteur d'activité, après des évolutions de + 2,1 % dans l'industrie, + 2,5 % dans la construction et + 2,2 % dans le tertiaire en 2009, le ralentissement est général (+ 1,8 % dans chacun de ces secteurs) l'année suivante (*figure 11*).

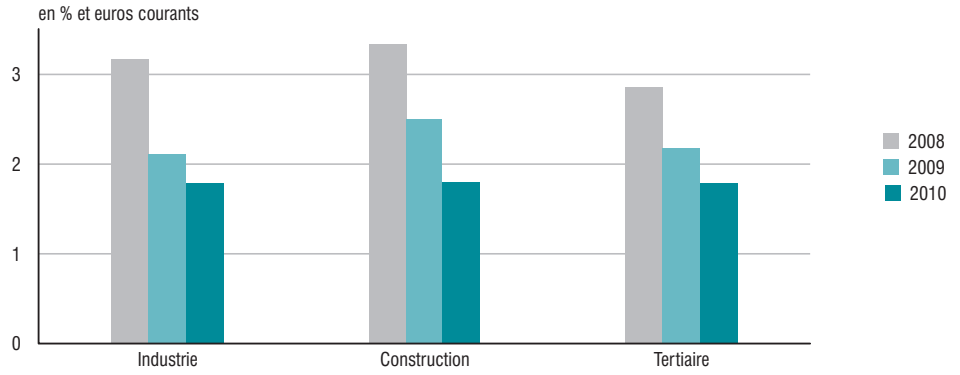
En termes réels, la dynamique salariale a été très influencée par les fluctuations notables de l'inflation de la période. Ainsi, après avoir quasiment stagné en 2008, le salaire mensuel de base réel, a crû assez vivement en 2009 (+ 2,1 % en moyenne annuelle) avant de progresser très faiblement en 2010 (+ 0,2 %) et sur les premiers trimestres de 2011. Au final en 4 ans, la croissance du SMB en euros constants est modeste (+ 0,6 % par an).

### 10. Évolution annuelle moyenne du salaire mensuel de base selon la CS




Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus.
*Source : Dares, enquête Acemo.*

**11 Évolution annuelle moyenne du salaire mensuel de base selon le secteur d'activité**




Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus.
*Source : Dares, enquête Acemo.*

*Encadré 1*

## Les salaires dans le secteur privé pendant la crise de 2008-2009

La crise a d'abord affecté l'emploi, qui a commencé à reculer dès 2008 avant de rebondir en 2010. Son impact sur les salaires réels est moins marqué au cours de 2009, le ralentissement intervenant plutôt en 2010 et en 2011.

### L'impact des à-coups de l'inflation en 2008 et 2009

L'accélération du salaire réel en 2009 est d'abord imputable à la chronique très contrastée des prix à la consommation sur la période. De 2001 à 2007, l'indice des prix à la consommation a crû à des rythmes annuels relativement réguliers, fluctuant entre 1,5 % et 2,1 % selon les années. En revanche, en 2008, avec la flambée des cours mondiaux des matières premières intervenue en milieu d'année, l'indice des prix à la consommation a augmenté de 2,8 %, avant de quasiment stagner l'année suivante (+ 0,1 %), du fait de la récession et du choc de sens contraire sur les prix des matières premières. Or, l'inflation affecte avec retard les salaires. Même s'il n'y a plus d'indexation des salaires sur les prix depuis les années 1980, les fluctuations de l'inflation continuent d'influer sur les négociations salariales, mais pas immédiatement ni totalement. Ainsi, la modélisation des évolutions trimestrielles du SMB met en évidence que ce sont les glissements trimestriels des prix sur les cinq trimestres précédents qui influent sur l'évolution des salaires négociés. Cela signifie que le choc à la hausse sur les prix de la mi-2008 a eu un impact sur le SMB jusqu'au second semestre 2009 et qu'*a contrario*, le choc inverse de la fin 2008-début 2009 a affecté le SMB jusqu'en 2010. Cette dilution dans le temps des évolutions de l'inflation sur celle des salaires nominaux explique qu'en termes réels, les variations salariales aillent en sens inverse des à-coups enregistrés sur les prix.

### Des destructions d'emploi qui ont davantage concerné les emplois moins qualifiés

L'évolution du salaire moyen peut être décomposée par catégories plus fines à partir de l'exploitation des DADS (Déclarations annuelles de données sociales), dont les données sont disponibles jusqu'en 2009. Cette source plus structurelle permet de détailler les évolutions de salaire brut moyen par catégories de salariés, en prenant en compte l'évolution du poids de ces catégories dans l'emploi total ou en raisonnant sur les personnes présentes deux années consécutives. Ces évolutions sont présentées en équivalent-temps plein (EQTP), les postes de travail à temps partiel étant pris en compte au prorata de leur volume horaire relativement à un temps complet.

Or, l'évolution du salaire moyen peut être affectée par les modifications structurelles de l'emploi induites par la crise. Le ralentissement économique, amorcé dès le printemps 2008, a d'abord affecté l'emploi intérimaire, composé aux trois quarts d'emplois ouvriers, puis l'industrie et la construction, le tertiaire marchand étant moins affecté. Au total, en termes de catégories socio-professionnelles, c'est l'emploi ouvrier, qualifié ou non qualifié, qui a le plus souffert, de même que celui des employés qualifiés. L'emploi des cadres, des professions intermédiaires et des employés non qualifiés des services a mieux résisté.

En lien avec ces évolutions, l'emploi masculin, plus présent chez les ouvriers et dans l'industrie, a

*Encadré 1 (suite)*

été davantage touché que celui des femmes. La part de l'emploi à temps partiel s'est également légèrement accrue. Ces différents effets -augmentation de la qualification moyenne qui pousse à la hausse le salaire moyen et augmentation de la part des postes à temps partiel et de l'emploi féminin qui pèsent à la baisse- se compensent globalement. Au total, au global comme à structure constante, le salaire brut moyen en EQTP s'est accru de 0,9 % en euros constants en 2009.

### Des évolutions contrastées selon la catégorie socioprofessionnelle

En 2009, le salaire moyen en EQTP augmente, en termes réels, pour les ouvriers (+ 1,5 %) et les employés (+ 0,7 %). Mais il diminue pour les plus qualifiés, dont l'emploi a mieux résisté : – 0,4 % pour les professions intermédiaires et même – 1,5 % pour les cadres.

Cette évolution contrastée entre cadres et ouvriers, en période de récession ou de ralentissement de l'économie, n'est pas inédite. En effet, en période de crise, c'est l'emploi des moins qualifiés, surtout dans l'industrie, donc l'emploi ouvrier, qui est le premier touché. Cela entraîne mécaniquement une hausse du salaire moyen des ouvriers qui restent en emploi. À l'inverse, l'emploi des cadres résiste mieux, mais leur salaire moyen s'ajuste à la baisse au travers notamment des primes variables ou de l'épargne salariale qui représentent une part notable de leur rémunération. Ainsi, en 2009, cette épargne salariale s'est fortement contractée (– 10 %). En période de reprise, le phénomène inverse opère et les cadres connaissent les évolutions salariales les plus dynamiques. Il reste que l'ampleur de l'écart entre cadres et ouvriers apparaît particulièrement importante en 2008-2009. Sur la période conjoncturelle défavorable 1992-1995, le salaire moyen des cadres baisse de 1 % par an, contre une croissance de + 0,2 % pour l'ensemble des salariés. Au cours des six années suivantes (1995-2001), il croît de 0,7 % en rythme annuel contre 0,6 % pour l'ensemble des salariés. Sur la période de ralentissement 2001-2004, le rythme de croissance du salaire des cadres est de nouveau inférieur à celui des autres catégories pour, au contraire, redevenir plus dynamique sur la période 2004-2007 (*figure*).

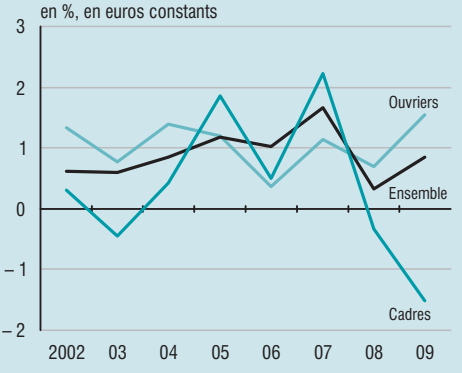
En 2009, la baisse du salaire moyen brut des cadres est particulièrement marquée dans la finance (– 4,9 %) qui emploie environ 1 cadre sur 10, et qui a connu une croissance forte de 2005 à 2007. C'est également le cas dans le secteur des activités scientifiques et techniques (18 % de la population des cadres en EQTP), où le salaire des cadres diminue de 2 %. Dans l'industrie, qui occupe 1 cadre sur 5, le repli est un peu moins marqué (environ – 1 %).

Cette baisse marquée des salaires des cadres de la finance est à rapprocher de celle des très hauts salaires. Le 99e centile de la distribution des salaires du privé, qui avait augmenté sensiblement sur la période antérieure, a reculé de 1,1 % en 2009. Le salaire des femmes, dont l'emploi a mieux résisté en 2009, s'accroit de 1,6 %, contre + 0,6 % pour celui des hommes.

### Des évolutions moins marquées pour les personnes présentes dans leur établissement deux années consécutives

L'évolution du salaire moyen en 2009 provient, pour partie, de l'effet des modifications structurelles d'emploi, notamment des destructions globales d'emplois résultant des entrées et des sorties de l'emploi. Quand on se limite aux salariés ayant travaillé tout au long des deux années 2008 et 2009 sur le même type d'emploi (temps complet ou même quotité de temps partiel) dans le même établissement (qualifiés de « permanents »), le constat est sensiblement différent de celui porté sur l'ensemble des salariés. L'évolution moyenne des salaires bruts de ces personnes restées en emploi est plus favorable (+ 1,8 % en euros constants). Ce sont là encore les cadres qui connaissent l'évolution la moins dynamique de leur salaire brut : celui-ci est en légère baisse (– 0,1 %), alors que l'évolution est positive pour les professions intermédiaires (+ 0,6 % ), pour les ouvriers (+ 1,5 % ) et pour les employés (+ 2,0 %). La légère baisse du salaire des cadres s'explique notamment par une réduction sensible de leurs primes.

**Évolution annuelle du salaire brut moyen en EQTP de 2002 à 2009**




Champ : France, salariés du secteur privé et semi-public.
*Source : Insee, DADS définitif (exploitation au 1/12).*

## Le salaire moyen par tête, révélateur des ajustements pendant et après la crise

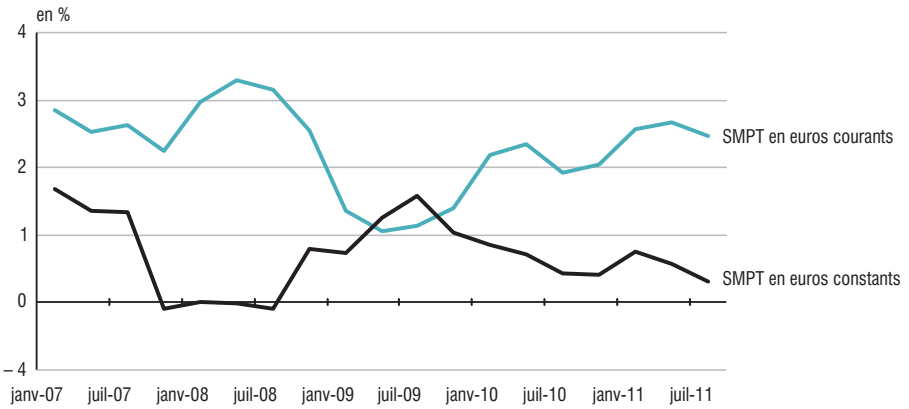
Le salaire moyen par tête (SMPT) du SMNA évolue de manière plus marquée que le SMB (*figure 12*). En effet, à l'inverse du SMB, le SMPT est sensible aux modifications de structure de l'emploi salarié (hausse des qualifications ou destruction d'emplois peu qualifiés, modification de la part des temps partiels) et il prend en compte l'ensemble des rémunérations y compris les primes, l'intéressement ou la rémunération des heures supplémentaires. En 2009, la hausse du SMPT avait fortement fléchi (+ 1,2 % en moyenne annuelle et en euros courants après + 3,0 % en 2008). En 2010, il progresse plus sensiblement (+ 2,1 %) mais toujours moins vite qu'en 2008. Au 3e trimestre 2011, comme le SMB, le SMPT connaît une légère accélération : en glissement annuel, il augmente de 2,5 % en euros courants.

En 2010, la progression du SMPT en euros courants s'explique notamment par le fait que les employeurs ont réduit leur recours aux outils de flexibilité qu'ils avaient mobilisés en 2009 : chômage partiel, réduction des heures supplémentaires, baisse des primes.

Ainsi, après une forte baisse des heures supplémentaires au 1er trimestre 2009 (– 11 % en variation trimestrielle), le recours aux heures supplémentaires repart à la hausse à partir du 4e trimestre 2009 pour retrouver le niveau de fin 2008 au 2e trimestre 2011 (plus de 180 millions d'heures supplémentaires). De même, le chômage partiel, qui avait fortement augmenté en 2009 (pour atteindre 1,0 % de l'emploi total au 2e trimestre), a baissé en 2010 et début 2011 (0,2 % de l'emploi total). Ces deux effets jouent favorablement sur l'accélération du SMPT en euros courants en 2010 puis en 2011. Le nombre d'heures travaillées par tête joue toutefois en sens inverse : il diminue en 2010, sous l'effet d'une hausse de la part des emplois à temps partiel courant 2009. La part des emplois à temps partiel dans l'emploi total reste élevée en 2010 (+ 0,5 point en moyenne annuelle entre 2009 et 2010).

L'inflation influe également sur l'évolution du SMPT, notamment à travers les réévaluations du Smic. En 2010, le SMPT en euros courants augmente ainsi plus fortement qu'en 2009 suite à la reprise de l'inflation consécutive à la flambée des prix des matières premières. À court terme, l'indexation des salaires sur une hausse des prix, spécialement quand il s'agit d'un choc d'inflation importée, est généralement partielle et retardée. C'est pourquoi, en

### 12. Évolution en glissement annuel du SMPT du secteur marchand non agricole




Champ : France métropolitaine, ensemble du secteur marchand hors agriculture et administration, éducation, santé et action sociale.
Note : dans ce graphique on utilise comme déflateur du salaire moyen par tête (SMPT), l'indice des prix à la consommation (y compris le tabac) de l'ensemble des ménages de France métropolitaine.
*Sources : Insee, comptes nationaux, Dares.*

termes réels (avec prise en compte de l'inflation), le SMPT décélère en 2010 : en glissement annuel et en euros constants, la croissance passe de + 1,6 % au 3e trimestre de 2009 à + 0,4 % au 3e trimestre 2010, puis + 0,3 % au 3e trimestre 2011.

Le ralentissement des salaires s'observe également en Europe, certains pays ayant même connu des évolutions négatives (*encadré 2*).

## En termes réels, le salaire moyen par tête dans le secteur public stagne en 2010

En euros courants, le SMPT des administrations publiques ralentit nettement en 2010 (+ 1,5 % en moyenne annuelle après + 2,4 % en 2009). Les revalorisations du point d'indice de la fonction publique sont proches d'une année sur l'autre (respectivement + 0,6 % et + 0,7 % en moyenne annuelle). Mais l'indice minimum de la fonction publique n'est pas revalorisé en 2010, après + 0,7 % en 2009, et le dispositif de prime de Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) est reconduit de façon plus restrictive. La diminution du nombre de bénéficiaires de la GIPA freine l'augmentation du SMPT des administrations publiques.

Au final, ces augmentations ne compensent pas l'inflation de 2010 : en termes réels, le SMPT des administrations publiques stagne en 2010 (– 0,1 % après + 2,3 % en 2009). Sur l'année 2011, il s'oriente à la baisse. En particulier, le point d'indice de la fonction publique a été gelé. ■

*Encadré 2*

### Des salaires horaires réels en baisse dans certains pays de l'Union européenne

En 2010, l'indice du coût du travail-salaires seuls (ICT) de l'ensemble de l'Union européenne ralentit légèrement en euros courants, malgré l'augmentation concomitante de l'inflation. Il augmente de 1,7 % en 2010 en euros courants pour l'ensemble des secteurs marchands non agricoles (SMNA) après + 2,2 % en moyenne en 2009 (*figure*).

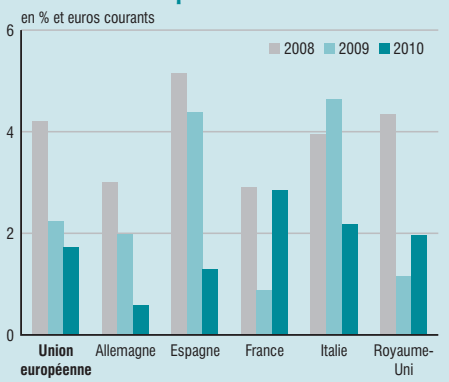
L'ICT est un indice de salaire horaire harmonisé au niveau européen. Il permet de comparer les évolutions de salaires entre pays membres. Il s'apparente au salaire moyen d'un équivalent-temps plein.

Le léger ralentissement observé au niveau de l'Union européenne masque des différences de situations. En Allemagne, les salaires décélèrent en 2010 (+ 0,6 % en 2010 contre + 2,0 % en 2009). De même, en Europe du Sud, même si l'augmentation des salaires est un peu plus forte qu'en Allemagne, le ralentissement est très marqué (+ 1,3% après + 4,4 % en 2009 en Espagne, et + 2,2 % après + 4,7 % en Italie). À l'inverse, en France et au Royaume-Uni, pays pour lesquels le ralentissement avait été le plus marqué en 2009, le salaire horaire accélère en 2010. Il augmente de 2,8 % (après + 0,9 %) en France en 2010, et de 2,0 % au Royaume-Uni (après + 1,2 % en 2009).

Une fois déflaté de la progression des prix, l'ICT diminue globalement pour l'Union européenne en termes réels (– 0,4 % en 2010). Toutefois, en France, l'accélération observée en euros courants en 2010 se maintient en termes réels (+ 1,1 %, après + 0,8 %). Les salaires progressent aussi en Italie, (+ 0,5 %). À l'inverse, au Royaume-Uni, en Espagne et en Allemagne, les salaires horaires baissent en euros constants (de respectivement 1,3 %, 0,7 % et 0,6 %).

En France, en 2010, l'ICT, qui mesure l'évolution du salaire horaire (et s'apparente au salaire moyen d'un équivalent-temps plein) progresse plus vite que le SMPT, qui mesure un salaire moyen par salarié. En effet, le volume horaire de travail baisse en 2010 du fait de l'augmentation de la part du temps partiel dans l'emploi, et ce malgré l'augmentation du volume d'heures supplémentaires.

#### Évolution annuelle moyenne du coût horaire du travail en Europe




*Source : Eurostat.*

## Définitions

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

- la richesse produite est mesurée par la valeur ajoutée (évaluée en volume) ;

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

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

- elles travaillent à temps partiel, souhaitent travailler davantage pendant la période de référence utilisée pour définir l'emploi, et sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent activement un emploi ou non ;

- elles travaillent à temps partiel (et sont dans une situation autre que celle décrite ci-dessus) ou à temps complet, mais ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel, ralentissement des affaires, réduction saisonnière d'activité ou mauvais temps.

**Taux d'emploi sous-jacent** : il 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. Ainsi par exemple, le taux d'emploi sous-jacent permet d'avoir un taux d'emploi des seniors qui ne tient pas compte du fait que les générations du *baby-boom* arrivent progressivement à l'âge de la retraite et gonflent le poids des classes d'âges élevés. Il est calculé par l'Insee à partir de l'enquête Emploi et le concept retenu est donc celui de l'emploi BIT.

**Acquis de croissance** : c'est le taux de croissance d'une variable entre l'année *N-1* et l'année *N* que l'on obtiendrait si la variable demeurait jusqu'à la fin de l'année *N* au niveau du dernier trimestre connu. Par exemple, dans cet ouvrage, le dernier trimestre connu de l'évolution du salaire de base (SMB) pour 2011 est le troisième trimestre : l'acquis de croissance du SMB pour l'année 2011 est donc égal au taux de croissance annuel que l'on obtiendrait si le SMB restait au quatrième trimestre au même niveau qu'au troisième trimestre.

# Dossier

# Politique salariale et performance des entreprises

*Nila Ceci-Renaud, Vincent Cottet* *

**Les politiques salariales des entreprises ne sont pas indépendantes de leurs performances. Les entreprises les plus productives sont en effet aussi celles qui versent les plus hauts salaires, indépendamment même de leurs caractéristiques propres (taille, secteur) et celles de leurs salariés. Elles ont également une plus grande stabilité de leur main-d'œuvre.**
**On peut en outre dresser une typologie en cinq grandes classes des différentes politiques de gestion du personnel mises en place par les entreprises. La classe la plus importante se distingue de la moyenne des entreprises par une stabilité de la main-d'œuvre légèrement plus forte et des rémunérations plutôt faibles. Cette typologie met également en évidence des entreprises qui offrent de hauts salaires mais avec une main-d'œuvre instable.**
**On examine enfin le lien entre dispersion des salaires et productivité des salariés. Différentes théories économiques prédisent un lien entre la dispersion des salaires et la productivité, sans toutefois s'accorder sur le signe de la relation ni sur le sens de la causalité. Cette étude confirme la difficulté à trancher sur la nature de ce lien. Son ampleur et surtout son signe s'avèrent très sensibles à la spécification retenue. En particulier, si on tient compte du lien existant entre le niveau et la dispersion des salaires au sein des entreprises, le lien apparaît négatif pour la catégorie des ouvriers et employés non qualifiés et non significatif pour les autres catégories de salariés.**

Les écarts de rémunération entre salariés du secteur privé découlent pour une bonne part des caractéristiques des salariés telles que le diplôme ou l'expérience. Mais les études empiriques montrent qu'elles sont également imputables à des caractéristiques propres aux entreprises qui les emploient, telles que leur secteur d'activité ou leur taille, ainsi que leurs performances économiques.

La littérature économique sur les liens entre politiques salariales et performances économiques fournit de nombreuses pistes pour expliquer la relation positive mise en évidence entre le niveau des salaires et la productivité des entreprises. Cette corrélation positive peut traduire une causalité allant dans l'un ou l'autre sens. Selon les théories du salaire d'efficience, bien rémunérer les salariés les incite à être performants, que ce soit pour conserver leur place ou bien par esprit d'entreprise : c'est donc la politique de rémunération qui a un effet causal sur les performances. Les théories supposant que salariés et employeurs se partagent une rente de marché due à une concurrence imparfaite mettent en avant des mécanismes de causalité inverse, où les salariés récupèrent une partie des bonnes performances de l'entreprise. Les deux mécanismes se conjuguent probablement pour expliquer la corrélation observée.

Concernant le signe de la corrélation entre la dispersion des salaires au sein de l'entreprise et les performances économiques, la littérature économique est cette fois plus ambiguë. Les théories du tournoi [Lazear et Rozen, 1981] formalisent des situations où les écarts salariaux stimulent une compétition entre salariés qui les rend plus productifs. À l'inverse, les théories du « *fair wage* » (qu'on peut traduire par « salaire juste » [Akerloff et Yellen, 1988 et 1990]) insistent sur la démotivation possible si le salaire s'écarte d'un « juste » salaire.

* Nila Ceci-Renaud, Vincent Cottet, Insee.

Les travaux empiriques ne sont pas non plus univoques sur le signe de la relation entre dispersion des salaires et productivité ni sur le sens de la causalité [Lallemand, Plasman et Rycx, 2005].

Cette étude porte sur les salaires et des indicateurs de performance calculés en 2007. Les salaires sont issus des déclarations annuelles de données sociales (DADS). 9 000 entreprises représentent 4,8 millions de salariés du champ. Pour chaque entreprise, les indicateurs de performance sont calculés à partir des déclarations fiscales du bénéfice réel normal (BRN) *(encadré 1)*.

*Encadré 1*

## Sources et calcul des indicateurs de performance

### Déclarations annuelles de données sociales (DADS)

Les DADS sont des déclarations que tous les employeurs du secteur privé doivent adresser à l'administration. Les employeurs doivent remplir une déclaration par établissement. Y figure la liste des salariés de l'année et pour chaque salarié déclaré doivent être renseignées les rémunérations et les périodes afférentes.

L'étude porte sur les données de l'année 2007 en limitant le champ de l'étude aux entreprises de plus de 50 salariés du secteur marchand hors agriculture, finance, entreprises d'intérim, anciennes grandes entreprises nationales ou entreprises ayant des régimes juridiques semi-publics ou d'entrepreneur individuel, ce qui correspond à 25 000 entreprises employant 8 millions de salariés. La notion d'entreprise utilisée ici est celle d'unité légale, et diffère de celle définie par le décret n° 2008-1354 du 18 décembre 2008 qui définit l'entreprise comme la plus petite combinaison d'unités légales qui constitue une unité organisationnelle de production de biens et de services jouissant d'une certaine autonomie de décision, notamment pour l'affectation de ses ressources courantes. Pour étudier les politiques salariales des entreprises envers différentes catégories de salariés, des catégories de personnel (CP) sont construites en se fondant sur les catégories socioprofessionnelles des DADS, en excluant les chefs d'entreprise. Les ouvriers et employés sont séparés en deux catégories, qualifiés et non qualifiés, suivant la proposition de Burnod et Chenu (2001). Ceci conduit à distinguer quatre grandes catégories de personnel équilibrées en termes d'effectifs : les ouvriers et employés non qualifiés ; les ouvriers et employés qualifiés ; les professions intermédiaires ; les cadres.

Pour plus de fiabilité, les indicateurs de politiques salariales sont estimés à partir des seuls postes à temps complet, car les heures rémunérées font parfois l'objet d'erreurs de déclaration dans les DADS. Les apprentis, stagiaires et contrats aidés sont également exclus, ainsi que les 1 % de personnes aux deux extrêmes de la distribution des salaires pour chaque catégorie de personnel.

Pour observer la politique salariale de chaque entreprise envers les quatre catégories de personnel, on retient les entreprises qui emploient au moins cinq salariés dans chaque catégorie. Cette restriction réduit le nombre d'entreprises étudiées qui passe ainsi de 24 800 à 9 000. L'échantillon d'étude contient toutefois encore les deux tiers des salariés du champ : leur nombre passe de 7,4 millions à 4,8 millions. Cette sélection a tendance à surreprésenter les entreprises de taille plus grandes que la moyenne.

### Source fiscale et indicateurs de performance

Les déclarations fiscales du bénéfice réel normal (BRN) collectées par la direction générale des Finances publiques pour le calcul de l'impôt sur les sociétés comportent des annexes où l'entreprise doit faire figurer le détail de ses comptes.

La productivité apparente du travail est calculée comme le rapport entre la valeur ajoutée de l'entreprise et ses effectifs annuels en équivalent-temps plein issus des DADS.

Le taux de marge est calculé comme le rapport de l'excédent d'exploitation à la valeur ajoutée.

Enfin, le concept de rentabilité d'exploitation est utilisé, qui rapporte l'excédent brut d'exploitation à la somme des immobilisations productives et du besoin en fonds de roulement d'exploitation (capital productif uniquement).

Outre ces indicateurs de performances, l'intensité capitalistique est calculée comme le rapport du capital productif aux effectifs en équivalent-temps plein.

Les indicateurs sont calculés nets et bruts selon la prise en compte ou non des amortissements et provisions.

## Pour mieux refléter les choix de politiques salariales des entreprises, il faut au préalable tenir compte des caractéristiques individuelles des salariés

Pour cerner la politique salariale de l'entreprise, il faut éliminer la composante purement individuelle des salaires observés. Par exemple, les salariés plus expérimentés, réputés plus efficaces, peuvent obtenir des rémunérations supérieures aux autres sur le marché du travail. Une entreprise employant des salariés expérimentés en grande proportion versera donc des salaires supérieurs à la moyenne sans que cela traduise nécessairement une politique salariale particulièrement généreuse. Ainsi les salaires sont corrigés des caractéristiques pertinentes disponibles dans les données à savoir : âge, sexe, localisation (Île-de-France ou non), embauche récente (présence du salarié l'année précédente, présence en début d'année civile) et nombre d'heures rémunérées *(encadré 2)*. Est également corrigé le type de contrat (CDI ou contrat court, contrat continu ou comportant des périodes d'interruption) car ces contrats correspondent à des types de postes différents, qui peuvent justifier des écarts de rémunération.

Le modèle permettant de corriger ces caractéristiques comporte un effet fixe estimé pour chaque catégorie de personnel (CP) au niveau entreprise *(encadré 2)*, qui se comprend comme une « prime » donnée par l'entreprise à l'ensemble des salariés de la CP. Dans la suite de cette étude, cet effet fixe est utilisé comme indicateur du niveau des salaires versés par l'entreprise à chaque CP. Le résidu de l'équation correspond à des écarts de salaires inexpliqués entre salariés de la même entreprise ayant une CP identique. Ces différences peuvent découler de politiques de rémunérations individualisées ou de caractéristiques objectives mal mesurées dans les données, telles que l'expérience professionnelle ou les compétences précises. La dispersion de ces résidus est utilisée dans la suite de l'étude comme indicateur de dispersion des salaires versés par l'entreprise au sein d'une CP donnée. Il peut être vu comme un indicateur d'hétérogénéité plus ou moins forte de la qualité des salariés ou alors comme un indicateur d'individualisation des politiques salariales.

## L'industrie et la construction offrent les meilleures conditions d'emploi

En proportion, les ouvriers et employés qualifiés sont plus nombreux dans l'industrie et la construction (entre 40 % et 50 % de la main-d'œuvre) que dans les secteurs tertiaires *(figure 1)*. Ces derniers se caractérisent par une plus forte proportion d'employés et d'ouvriers non qualifiés, essentiellement concentrés dans le commerce de détail et les services aux entreprises et aux particuliers.

Les effets fixes permettent d'étudier les écarts de niveau de salaire par secteur, une fois prises en compte les caractéristiques individuelles observables des salariés. Pour toutes les catégories de personnel, les salaires apparaissent en moyenne plus élevés dans l'industrie et la construction que dans les secteurs tertiaires. La construction assure les plus hauts salaires pour les cadres (supérieur à 5 % par rapport à la moyenne).

Les entreprises de la construction et de l'industrie ont une main-d'œuvre qui travaille plus souvent à temps complet (95 % et 92 % respectivement) alors que le taux moyen dans le tertiaire est de 82 %. Les salariés sont aussi plus souvent en CDI (environ 90 % contre 80 % pour le tertiaire). La stabilité effective des salariés s'en ressent fortement puisque, si 85 % des salariés de l'industrie en 2007 étaient présents dans l'entreprise l'année d'avant, ils ne sont que 72 % à être dans ce cas dans le tertiaire. De même, 77 % des salariés sont présents toute l'année 2007 dans l'industrie contre 68 % dans la construction et 60 % dans le tertiaire.

La proportion de cadres augmente avec la taille *(figure 2)* : cette catégorie représente 15 % des effectifs des entreprises de plus de 1 000 salariés, mais seulement 13 % pour les entreprises avec entre 50 et 100 salariés.

*Encadré 2*

## Méthode de calcul des indicateurs de niveau et dispersion des salaires

### Modèle

Pour chaque catégorie de personnel CP $c$, le salaire $s_{ij}$ d'un salarié $i$ d'une entreprise $j$ est modélisé à l'aide d'une régression linéaire à effet fixe. Les caractéristiques individuelles sont contenues dans le vecteur $X_i$. Le paramètre $\mu_j^c$ est un effet fixe au niveau entreprise et CP :

$$\ln(s_{ij}) = X_i.\beta^c + \mu_j^c + \varepsilon_{ij}$$

$\varepsilon_{ij}$ est un résidu, centré sur zéro et de variance $\lambda_j^{c^2}$ qui caractérise la dispersion des salaires au sein de l'entreprise $j$ pour la CP $c$.

### Méthode d'estimation

Pour chaque CP, on estime l'effet des caractéristiques individuelles par régression *within*, et on en déduit des salaires corrigés des caractéristiques individuelles $lsc_{ij}$.

$$lsc_{ij} = \ln(s_{ij}) - X_i.\hat{\beta}^c.$$

Ces salaires ainsi corrigés servent de base au calcul des indicateurs de politiques salariales :

$\hat{\mu}_j^c = \frac{1}{n_j^c}\sum_{i\in j} lsc_{ij}$, moyenne des salaires corrigés de l'entreprise $j$ pour la CP $c$, et

$\hat{\lambda}_j^{c\,2} = \frac{1}{n_j^c - 1}\sum_{i\in j}(lsc_{ij} - \hat{\mu}_j^c)^2$, variance empirique des salaires corrigés de l'entreprise pour la CP $c$ avec $n_j^c$ effectif de l'entreprise $j$ pour la CP $c$.

Il est utile d'avoir un indicateur de niveau moyen de salaire au niveau entreprise. Il est construit alors comme la moyenne, pondérée des effectifs, des effets fixes par CP. On introduit alors les écarts, pour chaque catégorie, de l'effet fixe à la moyenne pour voir s'il existe un effet spécifique à chaque catégorie.

Ces indicateurs sont estimés sur de petits échantillons (nombre de salariés à temps complet au sein d'une catégorie de personnel dans une entreprise donnée) et peuvent donc comporter des erreurs de mesure. Les résultats présentés dans cette étude sont néanmoins robustes à ces imprécisions [Ceci-Renaud et Cottet, *à paraître*]. Une limite de l'étude est la faible prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise et l'impossibilité de prendre en compte l'hétérogénéité individuelle inobservée.

### Comparaison avec les méthodes utilisées dans la littérature

Lallemand *et al*. (2007) estiment l'équation de correction des salaires entreprise par entreprise, ce qui revient à dire que l'effet des caractéristiques individuelles des salariés varie d'une entreprise à l'autre. Cette méthode implique une erreur d'estimation importante sur les paramètres du fait de la taille réduite des échantillons disponibles pour chaque entreprise. De plus, elle ne permet pas de calculer un indicateur synthétique du niveau des salaires puisque la générosité des politiques salariales dépend des caractéristiques des salariés.

Koubi et Roux (2006) effectuent une régression linéaire simple sans effets fixes pour les entreprises, ce qui revient à supposer que la générosité des politiques salariales est indépendante des caractéristiques moyennes des salariés au sein des entreprises [Davezies, 2011]. Comme montré dans la suite de cette étude, cette hypothèse n'est pas vérifiée (par exemple, il existe une corrélation positive entre la proportion de salariés de plus de 50 ans et la générosité des politiques salariales). Dans ce cas, un modèle sans effets fixes produit des estimations biaisées.

Par ailleurs, le niveau de salaire est fortement lié à la taille de l'entreprise : quelles que soient les catégories de personnel, plus l'entreprise est grande, plus le niveau de salaire est important. Si le taux de temps partiel est plus élevé dans les grandes entreprises que dans les plus petites, les indicateurs liés à la stabilité de la main-d'œuvre (part de CDI, *turnover*) varient peu avec la taille de l'entreprise.

### 1. Moyenne des indicateurs de condition d'emploi selon le secteur d'activité

en %

| | Industrie | Construction | Tertiaire |
|---|---|---|---|
| **Part dans l'emploi total** | | | |
| Cadres | 17 | 14 | 11 |
| Professions intermédiaires | 23 | 23 | 18 |
| Ouvriers et employés qualifiés | 41 | 51 | 28 |
| Ouvriers et employés non qualifiés | 19 | 12 | 43 |
| **Niveau de salaire (écart à la moyenne)** | | | |
| Cadres | 2,2 | 5,0 | – 3,7 |
| Professions intermédiaires | 4,5 | 3,1 | – 5,4 |
| Ouvriers et employés qualifiés | 3,7 | 2,9 | – 5,7 |
| Ouvriers et employés non qualifiés | 4,4 | 3,6 | – 2,1 |
| **Part selon le type d'emploi** | | | |
| En CDI | 89 | 92 | 82 |
| À temps complet | 92 | 95 | 79 |
| Présents en 2006 | 85 | 76 | 72 |
| Présents toute l'année | 77 | 68 | 60 |

Champ : entreprises privées de plus de 50 salariés avec au moins cinq salariés à temps complet dans chaque catégorie de personnel.
Lecture : dans l'industrie, il y a 17 % de cadres. Leurs salaires sont supérieurs en moyenne de 2,2 % à la moyenne des salaires des cadres tous secteurs confondus.
*Source : DADS et BRN en 2007.*

### 2. Moyenne des indicateurs de condition d'emploi selon la taille d'entreprise

en %

| | Taille d'entreprise | | | |
|---|---|---|---|---|
| | 50-100 salariés | 100-250 salariés | 250-1 000 salariés | 1 000 salariés ou + |
| **Part dans l'emploi total** | | | | |
| Cadres | 13 | 11 | 13 | 15 |
| Professions intermédiaires | 22 | 20 | 21 | 21 |
| Ouvriers et employés qualifiés | 38 | 42 | 41 | 29 |
| Ouvriers et employés non qualifiés | 28 | 28 | 25 | 34 |
| **Niveau de salaire (écart à la moyenne)** | | | | |
| Cadres | – 7 | – 4 | 0 | 2 |
| Professions intermédiaires | – 3 | – 3 | – 1 | 2 |
| Ouvriers et employés qualifiés | – 5 | – 5 | – 1 | 3 |
| Ouvriers et employés non qualifiés | – 2 | – 2 | 0 | 1 |
| **Part selon le type d'emploi** | | | | |
| En CDI | 86 | 86 | 87 | 86 |
| À temps complet | 92 | 91 | 90 | 82 |
| Présents en 2006 | 78 | 80 | 79 | 77 |
| Présents toute l'année | 68 | 69 | 69 | 67 |

Champ : entreprises privées de plus de 50 salariés avec au moins cinq salariés à temps complet dans chaque catégorie de personnel.
Lecture : dans les entreprises de 50 à 100 salariés, il y a 13 % de cadres. Leurs salaires sont inférieurs en moyenne de 7,7 % à la moyenne des salaires des cadres toutes tailles confondues.
*Source : DADS et BRN en 2007.*

## Dans les entreprises, la gestion du personnel est homogène entre catégories de salariés

Les conditions d'emploi sont différentes d'une catégorie de personnel à l'autre. Corrigée des caractéristiques individuelles, la dispersion des salaires est plus élevée pour les cadres et les professions intermédiaires que pour les employés et ouvriers. Les cadres sont également plus souvent employés en CDI : plus de la moitié des entreprises de notre échantillon emploient l'intégralité de leurs cadres en CDI tandis que la proportion médiane de CDI parmi les employés et ouvriers non qualifiés n'est que de 80 %. Cela s'accompagne d'une plus forte proportion de temps complets pour les cadres, ainsi que d'une plus forte dispersion des salaires dans cette même catégorie *(figure 3)*.

### 3. Médiane des indicateurs de gestion du personnel pour les différentes catégories de personnel

| Catégorie de personnel | Proportion de CDI (en %) | Proportion de temps complets (en %) | Dispersion des salaires |
|---|---|---|---|
| Cadres | 100 | 98 | 0,29 |
| Professions intermédiaires | 96 | 96 | 0,20 |
| Employés et ouvriers qualifiés | 92 | 94 | 0,15 |
| Employés et ouvriers non qualifiés | 80 | 92 | 0,13 |

Champ : entreprises privées de plus de 50 salariés avec au moins cinq salariés à temps complet dans chaque catégorie de personnel.
Lecture : la moitié des entreprises de notre échantillon ont une proportion de CDI supérieure à 96 % parmi leurs salariés des professions intermédiaires.
*Source : DADS et BRN en 2007.*

Si les conditions d'emploi sont différentes suivant les CP, on ne peut pas dire pour autant que les entreprises aient des stratégies différenciées entre les catégories : lorsqu'une entreprise s'éloigne du comportement moyen en matière de rémunération ou de types de contrats d'embauche, elle tend à le faire de la même façon, dans le même sens, pour toutes les catégories de salariés.

On constate ainsi que les indicateurs de niveaux de rémunération sont fortement corrélés entre les différentes catégories de personnel *(figure 4)*. Le niveau de rémunération des professions intermédiaires est corrélé à 55 % avec celui des cadres, à 68 % avec celui des employés et ouvriers qualifiés et à 53 % avec celui des employés et ouvriers non qualifiés. De façon générale, les niveaux de rémunération sont d'autant plus corrélés entre catégories de personnel que celles-ci sont proches en termes d'échelle sociale (corrélation à 55 % entre cadres et professions intermédiaires mais seulement à 33 % entre cadres et non-qualifiés).

### 4. Corrélation des niveaux de salaires entre catégories de personnel

en %

| Catégorie de personnel | Coefficient de corrélation | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Cadres | Professions intermédiaires | Employés, ouvriers qualifiés | Employés, ouvriers non qualifiés | Moyenne autres CSP |
| Cadres | 100 | 55 | 44 | 33 | 44 |
| Professions intermédiaires | 55 | 100 | 68 | 53 | 59 |
| Employés et ouvriers qualifiés | 44 | 68 | 100 | 71 | 61 |
| Employés et ouvriers non qualifiés | 33 | 53 | 71 | 100 | 52 |

Champ : entreprises privées de plus de 50 salariés avec au moins cinq salariés à temps complet dans chaque catégorie de personnel.
Lecture : le niveau de rémunération des cadres est corrélé à 55 % avec le niveau de rémunération des professions intermédiaires. Sa corrélation moyenne avec le niveau de rémunération des trois autres catégories est de 44 %. Toutes les corrélations présentées sont significatives au seuil de 1 %.
*Source : DADS et BRN en 2007.*

Les autres indicateurs de gestion du personnel sont également corrélés positivement entre les catégories de personnel, et ce d'autant plus que les catégories sont proches *(figure 5)*. L'homogénéité entre catégories de salariés est plus forte en termes de niveaux de salaires ou de proportion de CDI qu'en termes de proportion de temps complets.

### 5. Corrélation des indicateurs de gestion du personnel entre catégories de personnel

en %

| Catégorie de personnel | Corrélations moyennes avec les autres CSP | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Niveaux de salaires | Dispersion des salaires | Proportion de CDI | Proportion de temps complet |
| Cadres | 44 | 9 | 41 | 17 |
| Professions intermédiaires | 59 | 16 | 49 | 26 |
| Employés et ouvriers qualifiés | 61 | 17 | 47 | 33 |
| Employés et ouvriers non qualifiés | 52 | 14 | 32 | 28 |

Champ : entreprises privées de plus de 50 salariés avec au moins cinq salariés à temps complet dans chaque catégorie de personnel.
Lecture : la corrélation moyenne entre la dispersion des salaires des cadres et la dispersion des salaires des trois autres catégories est de 9 %.
*Source : DADS et BRN en 2007.*

Les entreprises qui versent des salaires supérieurs à la moyenne sont aussi celles où les salaires ont la plus grande dispersion et ce quelle que soit la CP *(figure 6)*. Ce phénomène découle en partie des contraintes institutionnelles : compte tenu du plancher salarial formé par le Smic, une forte dispersion des salaires pour les catégories peu qualifiées ne peut exister qu'en présence de salaires suffisamment supérieurs au Smic. On constate ainsi que la corrélation entre indicateur de niveau et indicateur de dispersion est plus forte pour les catégories de personnel les moins qualifiées, pour lesquelles le Smic joue un rôle particulièrement important.

### 6. Corrélation avec le niveau de salaire par catégorie socioprofessionnelle

en %

| Catégorie de personnel | Coefficients de corrélation | |
|---|---|---|
| | Dispersion des salaires | Proportion de CDI dans la CS |
| Cadres | 21,0 | – 3,3 |
| Professions intermédiaires | 17,6 | – 1,6 |
| Employés et ouvriers qualifiés | 27,1 | 0,4 |
| Employés et ouvriers non qualifiés | 33,2 | 7,5 |

Champ : entreprises privées de plus de 50 salariés avec au moins cinq salariés à temps complet dans chaque catégorie de personnel.
Lecture : parmi les cadres, le niveau des salaires est lié négativement à la stabilité des contrats avec une corrélation de – 3,3 %.
*Source : DADS et BRN en 2007.*

Pour les employés et ouvriers non qualifiés, le niveau des salaires est lié positivement à la stabilité des contrats, avec une corrélation de 7,5 % *(figure 6)*. Ce résultat ne doit pas être interprété comme traduisant le fait qu'un salarié en CDI obtienne en moyenne un salaire plus élevé qu'un salarié en contrat court. Le type de contrat figure en effet parmi les variables de correction de l'équation de salaires. Ce résultat signifie plutôt que les politiques de ressources humaines basées sur la stabilité des contrats et celle des niveaux de salaires sont souvent jointes, du moins pour les catégories peu qualifiées[1]. Ainsi, les entreprises qui ont plus de CDI parmi les moins qualifiés seraient donc aussi celles qui tendent à les rémunérer au-delà des salaires habituels à type de contrat donné.

Le constat est inverse pour les cadres : les entreprises qui les emploient souvent en CDI sont aussi celles qui leur versent des salaires moins élevés à type de contrat donné (corrélation de – 3,3 %). L'emploi en CDI est toutefois une norme forte pour les cadres : 61 % des entreprises n'ont que des cadres en CDI. C'est donc plutôt la présence de cadres en contrat précaire, situation assez atypique, qui est associée à des rémunérations plus fortes que la moyenne.

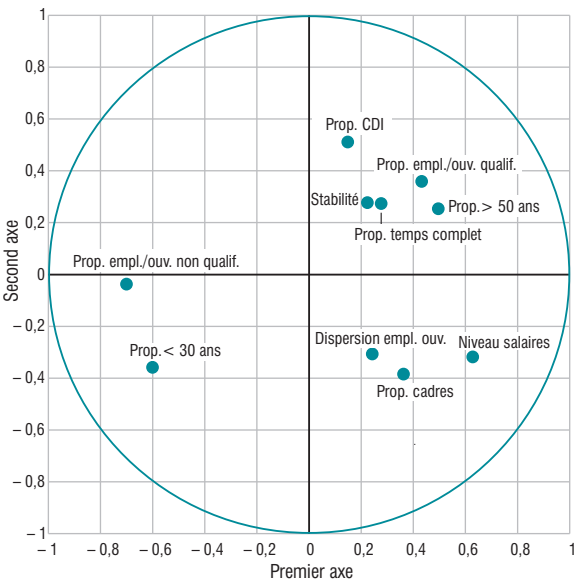
1. Ce résultat confirme celui trouvé par Abowd, Kramarz et Roux (2006).

## Des modèles de gestion du personnel reliés aux performances économiques

Afin d'obtenir des profils types de gestion de l'emploi et des salaires, sont étudiés simultanément l'ensemble des indicateurs de composition et de gestion du personnel par des méthodes d'analyse de données. Certains indicateurs sont calculés au niveau de l'ensemble des salariés d'une entreprise (proportion des quatre catégories de personnel, proportion de salariés de moins de 30 ans, proportion de salariés de plus de 50 ans, proportion de stagiaires et d'apprentis, proportion de contrats aidés) tandis que d'autres indicateurs distinguent les quatre catégories de personnel (niveau et dispersion des salaires, proportion de CDI, proportion de travailleurs à temps complet)[2]. Les performances économiques et les caractéristiques structurelles des entreprises telles que la taille, le secteur d'activité ou l'appartenance à un groupe ne sont pas utilisées pour construire la typologie, mais servent à illustrer les résultats.

Une analyse en composantes principales (ACP) permet de dégager les points communs entre les 24 indicateurs de composition et de gestion du personnel : elle fait ressortir deux dimensions, ou « axes factoriels », qui résument 28 % de l'information. La projection des indicateurs dans le premier plan factoriel formé par ces axes est la meilleure représentation en deux dimensions des corrélations entre indicateurs *(figure 7)*. Les variables sont d'autant mieux caractérisées par les axes qu'elles se projettent loin de l'origine et à proximité du cercle unité. La qualité de représentation (distance à l'origine) est la plus forte pour les indicateurs de niveaux des salaires, d'âge du personnel, de proportion des différentes CP et de taux d'emploi en CDI. Elle est faible en revanche pour les indicateurs de dispersion des salaires, pour partie en raison d'un manque de précision dans leur estimation. La dispersion des salaires des professions intermédiaires et des cadres est très proche de l'origine, tandis que celle des ouvriers et employés, qu'ils soient qualifiés ou non, est supérieure à un tiers.

### 7. Représentation des indicateurs de gestion de la main-d'œuvre dans le premier plan factoriel




Champ : entreprises privées de plus de 50 salariés avec au moins cinq salariés à temps complet dans chaque catégorie de personnel.
Lecture : la proportion de salariés de plus de 50 ans est corrélée à 50 % avec le premier axe factoriel et à 25 % avec le second.
Note : par souci de lisibilité, seuls les indicateurs ayant une qualité de représentation supérieure à un tiers sont représentés. Lorsque les indicateurs correspondant aux quatre catégories de personnel sont proches, ils sont représentés par un indicateur moyen.
*Source : DADS et BRN en 2007.*

2. Les méthodes d'analyse de donnée utilisées dans cette partie sont très sensibles aux valeurs extrêmes. Pour éviter que l'ensemble de l'analyse ne repose sur quelques entreprises très particulières ou ayant commis des erreurs de déclaration, les variables de proportion sont plafonnées par la méthode de Winsor : les 5 % supérieurs de la distribution sont ramenés à la valeur du quantile à 95 % et les 5 % inférieurs de la distribution à celle du quantile à 5 %.

Le premier axe factoriel résume 16 % de l'information contenue dans les indicateurs de composition et de gestion de la main-d'œuvre. Il est principalement caractérisé par des salaires élevés, et un personnel plus âgé et plus qualifié que la moyenne (faible proportion d'employés et ouvriers non qualifiés). Le lien positif observé entre ces trois caractéristiques n'a rien de mécanique puisque les indicateurs de politiques salariales sont corrigés de l'âge et de la catégorie de personnel. On peut en conclure que les entreprises qui emploient du personnel âgé et qualifié ont des politiques de rémunération plus généreuses que la moyenne envers toutes les catégories de salariés, et pour tous les âges. L'axe est également corrélé positivement avec la proportion de salariés employés à temps complet et dans une moindre mesure avec la proportion de CDI et la dispersion des salaires. C'est interprété comme une dimension de « conditions d'emploi favorables aux salariés ».

Le deuxième axe factoriel résume 12 % de la variance des indicateurs de gestion de la main-d'œuvre en opposant les entreprises qui favorisent la stabilité des contrats à celles qui favorisent les salaires. Les entreprises qui privilégient la stabilité des contrats emploient souvent les salariés à temps complet, comportent beaucoup d'employés et ouvriers qualifiés et ont un personnel âgé. Les entreprises qui favorisent les salaires emploient beaucoup de cadres et ont un personnel jeune avec une forte dispersion des salaires parmi les employés et ouvriers.

La gestion des ressources humaines est liée de façon significative aux performances économiques des entreprises. Les entreprises offrant des conditions d'emploi favorables aux salariés sont plus productives, même en tenant compte de la surreprésentation des catégories les plus qualifiées, et plus capitalistiques que la moyenne : la corrélation entre le premier axe factoriel et la productivité par tête est de + 25 % après correction de la structure de la main-d'œuvre *(figure 8)* et + 22 % à + 29 % avec l'intensité capitalistique. Mais ces entreprises sont pourtant moins rentables que la moyenne (corrélations de – 6 % à – 7 % selon l'indicateur de rentabilité retenu). Les entreprises qui privilégient la stabilité des contrats relativement aux niveaux de rémunération ont des performances inférieures à la moyenne à la fois en termes de productivité (corrélation de – 15 % avec le deuxième axe factoriel) et en termes de rentabilité (corrélation de – 3 % à – 4 %). Leur intensité capitalistique est inférieure à la moyenne (corrélation de – 13 % à – 14 %). Ces résultats ne découlent pas uniquement de spécificités sectorielles : ils sont pour l'essentiel robustes à la correction des effets liés au secteur et à la taille des entreprises.

### 8. Corrélation entre les axes factoriels et les indicateurs comptables

en %

| Indicateur comptable | Coefficients de corrélation | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Axe « qualité d'emploi » | | | | Axe « stabilité *versus* rémunération » | | | |
| | Bruts | | Corrigés[1] | | Bruts | | Corrigés[1] | |
| Logarithme productivité par tête | 43 | *** | 41 | *** | – 22 | *** | – 25 | *** |
| Log. productivité contrôlé de la structure CS | 25 | *** | 28 | *** | – 15 | *** | – 16 | *** |
| Rentabilité d'exploitation brute | – 7 | *** | – 3 | *** | – 4 | *** | – 2 | * |
| Rentabilité d'exploitation nette | – 6 | *** | – 2 | * | – 3 | ** | 0 | n.s. |
| Taux de marge brut | 0 | n.s. | 0 | n.s. | 0 | n.s. | 1 | n.s. |
| Taux de marge net | – 1 | n.s. | – 2 | ** | 1 | n.s. | 2 | ** |
| Intensité capitalistique brute | 29 | *** | 30 | *** | – 13 | *** | – 15 | *** |
| Intensité capitalistique nette | 22 | *** | 23 | *** | – 14 | *** | – 15 | *** |

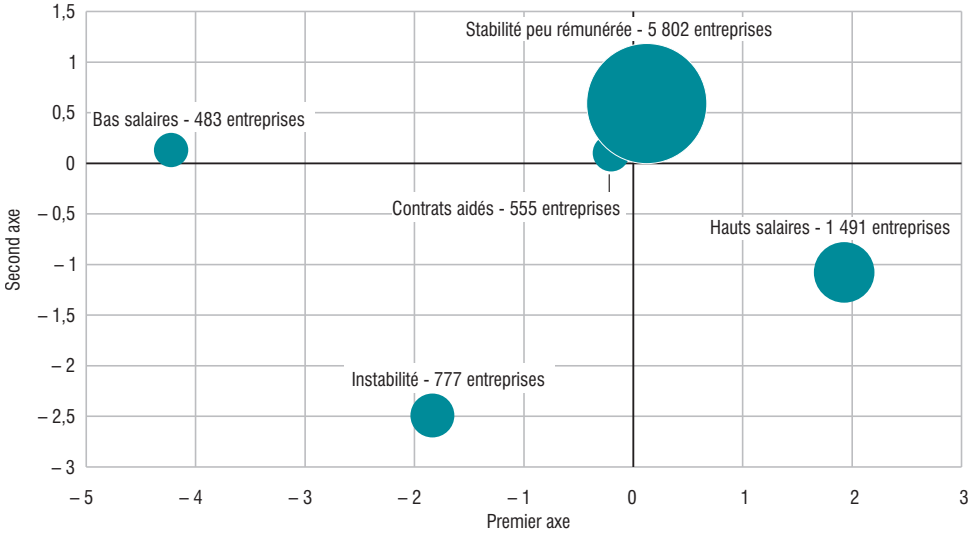
1. Résultats obtenus sur variables corrigées des effets secteur et de la taille. La correction consiste à retrancher pour chaque entreprise la moyenne correspondant à son secteur (en NES 36) et à sa tranche de taille (en quatre tranches).
Champ : entreprises privées de plus de 50 salariés avec au moins cinq salariés à temps complet dans chaque catégorie de personnel.
Note : *coefficients significatifs au seuil de 10 %, **au seuil de 5 %, *** au seuil de 1 %, n.s. non significatifs.
*Source : DADS et BRN en 2007.*

## Une typologie des modes de gestion du personnel en cinq classes

Une classification ascendante hiérarchique permet de constituer des classes d'entreprises en regroupant celles qui sont les plus homogènes du point de vue des indicateurs de composition et de gestion du personnel. On retient une typologie en cinq classes, qui permet d'expliquer 16 % des écarts entre entreprises sur l'ensemble des indicateurs de gestion du personnel.

Les cinq classes sont représentées sur les deux premiers axes factoriels de l'ACP *(figure 9)*. En effet, ces axes représentent l'ensemble des variables mieux que certaines variables en particulier. On peut alors caractériser plus facilement les politiques salariales et de ressources humaines propres à chaque classe.

### 9. Représentation de la typologie des modèles de gestion du personnel dans le premier plan factoriel




Champ : entreprises privées de plus de 50 salariés avec au moins cinq salariés à temps complet dans chaque catégorie de personnel.
Lecture : la classe d'entreprises « Stabilité peu rémunérée » contient 5 802 entreprises. Celles-ci se situent en moyenne aux coordonnées + 0,12 sur le premier axe et + 0,59 sur le deuxième axe, tandis que la moyenne de l'ensemble des entreprises se situe aux coordonnées (0,0). La taille des cercles est proportionnelle au nombre d'entreprises dans chaque classe.
*Source : DADS et BRN en 2007.*

La classe la plus importante regroupe 64 % des entreprises, et se situe donc à proximité de la moyenne des entreprises (« stabilité peu rémunérée »). Elle s'en distingue néanmoins par une stabilité de la main-d'œuvre légèrement plus forte et des rémunérations plutôt faibles. La proportion de salariés de moins de 30 ans est inférieure à la moyenne et les employés et ouvriers qualifiés sont plus nombreux. Les entreprises de moins de 250 salariés sont surreprésentées mais présentent peu de spécificités sectorielles. Elles sont légèrement moins productives que la moyenne et sont surtout les moins rentables en dépit d'une intensité capitalistique modérée.

La deuxième classe la plus importante regroupe 16 % des entreprises, et se caractérise par des salaires très supérieurs à la moyenne (« hauts salaires »). Leur main-d'œuvre comporte beaucoup de cadres et peu d'employés et ouvriers non qualifiés. Lorsqu'ils sont néanmoins employés dans ces structures, ces derniers travaillent souvent à temps complet. Les entreprises de plus de 250 salariés sont surreprésentées par rapport aux plus petites. Elles présentent peu

de spécificités sectorielles en dehors du fait que la construction et la pharmacie y sont surreprésentées et le commerce de détail pratiquement absent. Ces entreprises ont la plus forte intensité capitalistique et la plus forte productivité, mais une rentabilité proche de la moyenne.

La troisième classe regroupe 9 % des entreprises et se caractérise par une forte instabilité des contrats de travail et de forts taux de temps partiels (« instabilité ») : la proportion de CDI et de travailleurs à temps complet y est inférieure à la moyenne. Dans les deux cas, ce sont les catégories les moins qualifiées qui sont les plus fortement pénalisées. Cette instabilité s'accompagne de salaires inférieurs à la moyenne. Ces entreprises emploient beaucoup d'employés et ouvriers non qualifiés, au détriment des employés et ouvriers qualifiés et la main-d'œuvre y est plus jeune que la moyenne. Les entreprises de moins de 100 salariés sont plus présentes que les entreprises de 100 à 1 000 salariés et ont une spécificité sectorielle assez forte : les secteurs du commerce de détail, de l'hôtellerie-restauration y sont surreprésentés tandis que la construction est sous-représentée. La productivité est inférieure à la moyenne mais la rentabilité supérieure. Cette performance correspond à une stratégie de main-d'œuvre flexible et peu qualifiée, qui permet des économies sur la masse salariale.

La quatrième classe regroupe 6 % des entreprises et se caractérise par un fort recours aux contrats aidés (« contrats aidés »). Ces entreprises ont les plus forts taux de temps complet parmi les trois catégories supérieures, mais sont assez proches de la moyenne en ce qui concerne les autres indicateurs de gestion du personnel. Cette classe regroupe des entreprises de grande taille et les secteurs de la construction, des transports, des activités immobilières et de l'hôtellerie-restauration y sont surreprésentés. Leurs performances économiques ne sont pas significativement différentes de la moyenne.

Une dernière classe regroupe 5 % des entreprises et se caractérise par des salaires très inférieurs à la moyenne (« bas salaires »). La dispersion des salaires est également plus faible. Parmi les cinq classes, ces entreprises ont en moyenne la plus forte proportion d'employés et ouvriers non qualifiés et de salariés de moins de 30 ans. C'est au sein de cette classe que les proportions de travailleurs à temps complet sont les plus faibles parmi les cadres et parmi les employés et ouvriers qualifiés et non qualifiés. Les proportions de CDI sont fortes pour les cadres et les professions intermédiaires mais faibles pour les employés et ouvriers non qualifiés. Ces entreprises sont de grande taille et ont la plus forte spécificité sectorielle : 73 % d'entre elles appartiennent au commerce de détail. L'hôtellerie-restauration est également surreprésentée. Elles sont de loin les moins productives, les plus rentables et affichent des taux de marge supérieurs à la moyenne. Ces entreprises jouent encore plus fortement que celles de la classe « instabilité » sur la composition du personnel pour réduire le coût de la main-d'œuvre et versent en outre des salaires plus faibles à composition donnée. Elles bénéficient de plus d'une intensité capitalistique inférieure à la moyenne.

## Le lien estimé entre dispersion des salaires et productivité dépend de la spécification retenue

La méthode utilisée très généralement par les articles traitant de l'impact de la dispersion des salaires sur la performance des entreprises [Koubi et Roux 2006, Lallemand *et al*. 2007 et Iranzo *et al*. 2008] consiste à corriger le salaire des caractéristiques individuelles observées, puis à calculer un indicateur de dispersion global à partir des résidus de cette équation. Une régression est ensuite réalisée de la productivité par tête sur cet indicateur, ainsi que sur des variables de contrôle (taille, secteur). Ils obtiennent le plus souvent un lien positif entre dispersion des salaires et productivité, ce qu'ils interprètent en faveur de la théorie du tournoi [Lallemand *et al*. 2005].

Ces études évaluent en général un effet moyen et ne cherchent pas à différencier la dispersion des salaires selon les catégories des salariés. Or les différentes théories proposées (coopération, tournoi) n'ont pas *a priori* la même pertinence suivant les catégories de salariés. Il semble donc plus pertinent de regrouper en populations homogènes pour ensuite tester l'impact de la dispersion des salaires sur la productivité.

Un autre phénomène à prendre en compte est la corrélation positive entre niveau de salaire et dispersion qui a été explicitée précédemment. Or le niveau reflète, au moins en partie, la productivité du salarié. Dès lors, une régression de la productivité sur la dispersion empirique qui ignorerait le niveau de salaire peut capter une partie de cette corrélation. Pour traiter ce problème, on choisit donc d'estimer le lien entre productivité et dispersion des salaires en introduisant également dans la régression le niveau de salaire. De nouveau, il est important de souligner qu'il est difficile d'attribuer une relation causale à ces estimations : le lien entre productivité et niveau de salaire peut aller dans les deux sens.

Comme attendu, le coefficient du niveau moyen des salaires est fortement significatif, ce qui traduit que le salaire reflète en partie la productivité. Les niveaux moyens de rémunération entre catégorie sont corrélés entre eux, et ce résultat se retrouve ici : les écarts à la moyenne des salaires sont peu significatifs *(figure 10)*.

### 10. Coefficients de la régression du logarithme de la productivité par tête

| | Coefficient | |
|---|---|---|
| **Niveau moyen des salaires** | **1,31** | *** |
| **Écart par catégorie au niveau moyen** | | |
| Cadres | 0,03 | n.s. |
| Professions intermédiaires | 0,11 | ** |
| Ouvriers et employés qualifiés | – 0,12 | n.s. |
| Ouvriers et employés non qualifiés | – 0,18 | ** |
| **Dispersion des salaires** | | |
| Cadres | 0,01 | n.s. |
| Professions intermédiaires | – 0,16 | n.s. |
| Ouvriers et employés qualifiés | – 1,04 | *** |
| Ouvriers et employés non qualifiés | 0,25 | n.s. |
| **Part dans l'emploi** | | |
| Cadres | 1,06 | *** |
| Professions intermédiaires | 0,50 | *** |
| Ouvriers et employés qualifiés | 0,11 | *** |
| *Ouvriers et employés non qualifiés* | *Réf.* | |

Champ : entreprises privées de plus de 50 salariés avec au moins cinq salariés à temps complet dans chaque catégorie de personnel.
Note : *coefficients significatifs au seuil de 10 %, **au seuil de 5 %, *** au seuil de 1 %, n.s. non significatifs.
Les variables de contrôle classiques n'apparaissent pas mais elles ont été intégrées dans le modèle : secteur (NES 36), taille (en trois classes), logarithme du capital par tête et composition de la main-d'œuvre (âge, présence l'année précédente, etc.)
*Source : DADS et BRN en 2007.*

Le coefficient de l'écart à la moyenne des salaires est significativement négatif pour les ouvriers et employés non qualifiés. Ce résultat pourrait s'expliquer par le fait que leurs salaires sont moins indexés sur la productivité, car leur salaire est souvent plus lié au salaire minimum.

Les variables de dispersion des salaires sont également peu significatives. Le lien est non significatif pour les cadres, les professions intermédiaires et pour les ouvriers et employés non qualifiés. Pour ces catégories, il n'y aurait pas de lien clair entre dispersion et productivité. Le lien est en revanche significativement négatif pour les ouvriers et employés qualifiés. Pour cette catégorie, une forte dispersion est accompagnée d'une productivité plus faible.

Ainsi, les différentes théories économiques mettant en balance un lien positif ou négatif entre la dispersion des salaires et les performances ne reçoivent pas de validation empirique forte, sauf pour les employés et ouvriers qualifiés, pour lesquels la théorie du « *fair wage* » s'appliquerait et la coopération entraînerait une hausse de la productivité. Pour les autres catégories en revanche, il ne semble pas y avoir de lien.

Pour comparer les résultats à ceux des précédentes études, une variante du modèle de productivité sans intégrer les niveaux de rémunération est proposée *(figure 11)*. Un lien positif entre la productivité et la dispersion des salaires pour les employés et ouvriers non qualifiés apparaît. Ces résultats montrent donc que les conclusions que l'on peut tirer sont très sensibles à la spécification retenue, ce qui invite à la prudence. Ces problèmes pourraient être amplifiés par les imprécisions de mesure : nos indicateurs de gestion du personnel sont parfois estimés sur cinq salariés seulement par entreprise dans chaque catégorie, et les estimations sont donc moins précises sur de si petits échantillons. ■

### 11. Coefficients de la régression du logarithme de la productivité par tête sans les niveaux de rémunération

| | Coefficient | |
|---|---|---|
| **Dispersion des salaires** | | |
| Cadres | 0,07 | n.s |
| Professions intermédiaires | 0,02 | n.s |
| Ouvriers et employés qualifiés | 0,59 | * |
| Ouvriers et employés non qualifiés | 1,41 | *** |
| **Part dans l'emploi** | | |
| Cadres | 1,21 | *** |
| Professions intermédiaires | 0,50 | *** |
| Ouvriers et employés qualifiés | 0,09 | *** |
| *Ouvriers et employés non qualifiés* | *Réf.* | |

Champ : entreprises privées de plus de 50 salariés avec au moins cinq salariés à temps complet dans chaque catégorie de personnel.
Note : *coefficients significatifs au seuil de 10 %, **au seuil de 5 %, *** au seuil de 1 %, n.s. non significatifs.
Les variables de contrôle classiques n'apparaissent pas mais elles ont été intégrées dans le modèle : secteur (NES 36), taille (en trois classes), logarithme du capital par tête et composition de la main-d'œuvre (âge, présence l'année précédente, …).
*Source : DADS et BRN en 2007.*

## Pour en savoir plus


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

Akerlof G. A., Yellen J. L., « Fairness and Unemployment », *American Economic Review* Vol. 78, No. 2, mai 1988.

Akerlof G. A., Yellen J. L., « The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment », *Quarterly Journal of Economics* Vol. 105, No. 2, mai 1990.

Ceci-Renaud N., Cottet V., « Politiques salariales et performances économiques des entreprises », *Document de travail de la Dese* n° G2012-02, Insee, 2012.

Davezies L., « Modèles à effets fixes, à effets aléatoires, modèles mixtes ou multi-niveaux : propriétés et mises en œuvre des modélisations de l'hétérogénéité dans le cas de données groupées », *Document de travail de la Dese*, G2011-03, Insee, 2011.

Iranzo S., Schivardi F., Tosetti E., « Skill Dispersion and Firm Productivity: An Analysis with Employer-Employee Matched Data », *Journal of Labor Economics* Vol. 26, No. 2, April 2008.

Jirjahn U., Kraft K., « Intra-Firm Wage Dispersion and Firm Performance - Is There a Uniform Relationship? », *Kyklos* Vol. 60, No. 2, mai 2007.

Koubi A., Roux S., « Une réinterprétation de la relation entre productivité et inégalités salariales dans les entreprises », *Document de travail de la Dese* n° 2006-13, Insee, décembre 2006.

Lallemand T., Plasman R., Rycx F., « La dispersion salariale stimule-t-elle la performance d'une firme ? », Reflets et perspectives de la vie économique, De Boeck Université, vol. 0(2), 2005.

Lallemand T., Plasman R., Rycx F., « Wage Structure and Firm Productivity in Belgium », *NBER Working Paper* n° 12978, mars 2007.

Lazear E. P., Rosen S., « Rank-Order Tournaments as Optimum Labor Contracts », *Journal of Political Economy* Vol. 89, No. 5, octobre 1981.

# Dossier

# Les transformations des parcours d'emploi et de travail au fil des générations

*Corinne Rouxel, Bastien Virely**

**Lorsqu'on les interroge sur leur passé professionnel, les générations les plus récentes retracent des parcours moins stables que les plus anciennes. En 2006, l'expérience du chômage concernait près d'un individu sur deux pour les générations nées après 1960, alors qu'elle était beaucoup moins fréquente pour les générations antérieures dont les carrières professionnelles étaient pourtant plus longues.**

**Les nouvelles générations sont plus diplômées et exercent moins souvent des métiers industriels. Pour autant, le ressenti de pénibilités physiques dans le travail reste stable au sein des générations nées après 1940. Les générations les plus récentes signalent davantage que leurs aînées des difficultés liées à l'organisation du travail : leurs compétences leur semblent moins pleinement utilisées, leur travail moins reconnu et davantage exercé sous pression. Ces évolutions peuvent renvoyer aux mutations importantes de l'organisation du travail, mais aussi à une évolution du regard des salariés sur leur travail.**

**Les salariés ayant un parcours marqué par l'instabilité et le chômage estiment davantage que les autres travailler « sous pression » ou que leur travail est insuffisamment reconnu. Pour les hommes, précarité de l'emploi et pénibilité physique tendent à être associées.**

Au cours des dernières décennies, le système productif s'est transformé. Le secteur des services s'est développé, le niveau de qualification des salariés a progressé, les modes de gestion de la main-d'œuvre et d'organisation du travail ont évolué. Comment ces transformations ont-elles influencé le profil des carrières professionnelles au fil des générations et quel est leur impact sur les pénibilités perçues ?

L'enquête Santé et itinéraire professionnel (SIP) *(encadré 1)* apporte des éclairages inédits sur ces questions. Elle interroge les personnes sur l'ensemble de leur parcours professionnel tant du point de vue des statuts d'emploi que des conditions de travail, permettant ainsi l'analyse conjointe de ces deux aspects.

## Instabilité de l'emploi croissante dans les parcours

La mobilité professionnelle progresse au fil des générations. Les individus nés avant 1940 ont connu en moyenne 2,7 emplois à l'âge de 40 ans contre 4,1 au même âge pour ceux nés dans les années 1960 *(figure 1)*. Par ailleurs, d'une génération à l'autre, avec les transformations du marché du travail et notamment le développement du chômage, les parcours professionnels alternant chômage et emploi prennent le pas sur les parcours composés de périodes d'emploi successives.

* Corinne Rouxel, Dares, Bastien Virely, Ensae.

*Encadré 1*

**L'enquête Santé et itinéraire professionnel 2006 (SIP)**

L'enquête Santé et itinéraire professionnel 2006 a été conçue conjointement par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail, et la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) du ministère de la Santé, avec le concours scientifique du Centre d'études de l'emploi (CEE). Sa mise en œuvre a été assurée par l'Insee. Elle explore les liens entre les problèmes de santé et les parcours professionnels et conditions de travail.

Réalisée en fin d'année 2006 et au début de l'année 2007, elle s'est adressée aux ménages de France métropolitaine. Près de 14 000 personnes âgées de 20 à 74 ans ont décrit leur itinéraire professionnel et leur histoire de santé, quelle que soit la situation des personnes vis-à-vis du marché du travail au moment de l'enquête (actives occupées, au chômage ou inactives, retraitées ou non).

Dans le questionnaire, est considéré comme « emploi long » tout épisode d'emploi atteignant ou dépassant cinq années chez le même employeur. Les périodes d'« emplois courts » désignent des périodes où les personnes occupent des emplois durant chacun moins de cinq ans, composées éventuellement aussi de périodes courtes (moins d'un an) de chômage et d'inactivité. Les périodes de chômage et d'inactivité sont dites « longues » si elles dépassent une année. Une telle caractérisation ne peut se faire que sur un mode rétrospectif.

Le nombre d'emploi est déduit des périodes d'emploi décrites et correspond à des emplois effectués chez des employeurs différents.

Quatre types de **pénibilités physiques** sont retenues : travail de nuit, travail répétitif, travail physiquement exigeant et expositions à des produits nocifs ou toxiques.

Les **dimensions organisationnelles et psychosociales** du travail recouvrent dans le questionnement rétrospectif de SIP les six aspects suivants : emploi des compétences, manque de reconnaissance, pression au travail, conciliation vie privée - vie professionnelle, tensions avec le public, relations avec les collègues.

## 1. Nombre d'emplois occupés selon la génération

| | Nombre moyen d'emplois occupés avant 40 ans | | | |
|---|---|---|---|---|
| Personnes nées … | Avant 1940 | 1940-1950 | 1950-1960 | 1960-1966 |
| **Ensemble** | **2,7** | **3,2** | **3,7** | **4,1** |
| **Genre** | | | | |
| Hommes | 2,9 | 3,5 | 3,9 | 4,4 |
| Femmes | 2,5 | 2,9 | 3,5 | 3,9 |
| **Niveau de diplôme** | | | | |
| BEPC maximum | 2,9 | 2,9 | 4,4 | 4,0 |
| CAP BEP | 2,6 | 3,6 | 3,5 | 4,7 |
| Bac technique | 2,2 | 3,1 | 3,0 | 4,0 |
| Bac général | 1,7 | 3,1 | 4,6 | 4,6 |
| Bac+2 | 2,0 | 3,1 | 2,7 | 3,7 |
| Bac+3 ou plus | 1,7 | 2,8 | 3,1 | 3,0 |

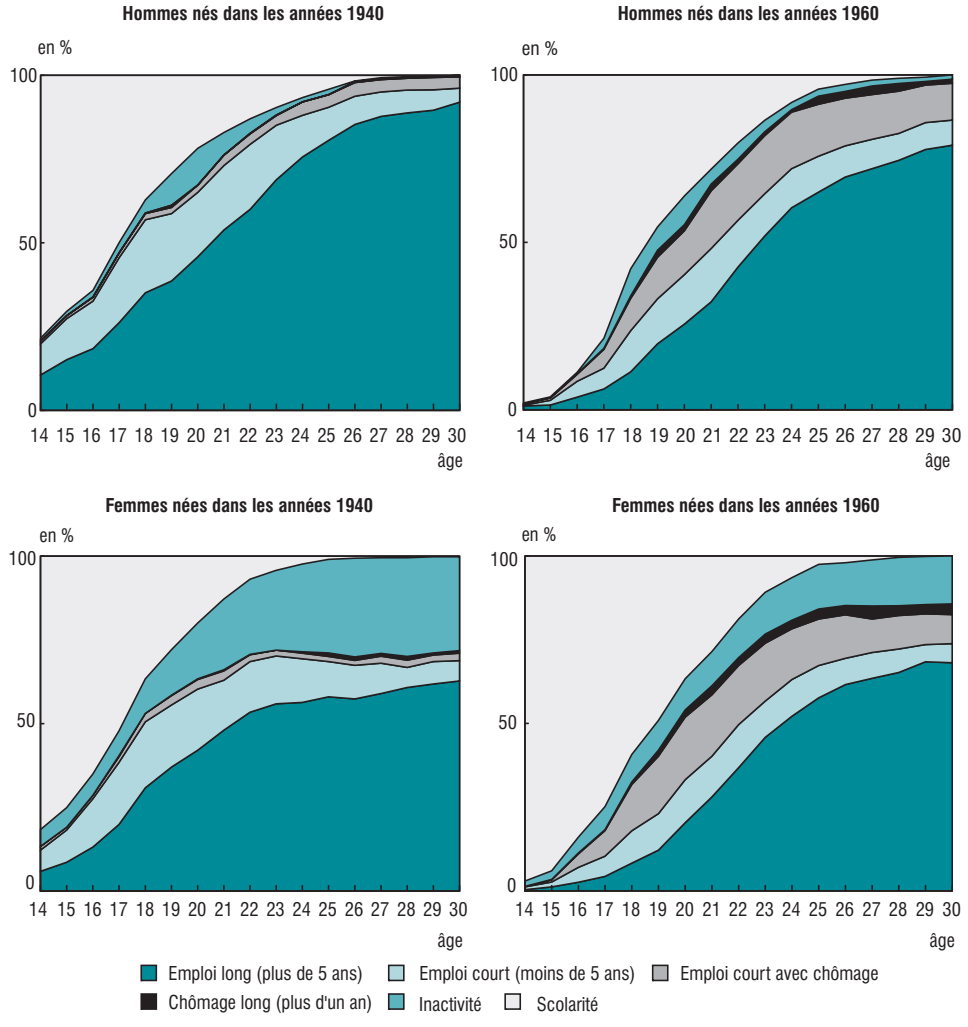
Champ : France métropolitaine, personnes ayant occupé au moins un emploi avant l'âge considéré.
Lecture : à 40 ans, les personnes de la génération née avant 1940 avaient occupé 2,7 emplois en moyenne.
*Source : Dares, Drees, enquête Santé et itinéraire professionnel (SIP) 2006.*

Les périodes de travail de courte durée entrecoupées de courts épisodes de chômage se sont fortement développées dans les premières années du parcours des jeunes générations, retardant l'accès aux emplois durables. Ainsi, alors que plus de 92 % des hommes nés dans les années 1940 occupaient à 30 ans un emploi stable dans lequel ils exerçaient depuis plus de cinq ans, ce n'est le cas que de 79 % des hommes nés dans les années 1960. L'allongement de la durée des études a contribué à cette évolution, mais pas seulement. Indépendamment de ce phénomène, 8 % des hommes nés dans les années 1960 occupaient à cet âge des emplois de

courte durée et 11 % connaissaient une alternance de périodes d'emplois et de chômage de courte durée *(figure 2)*, situations qu'ignorait quasiment la génération précédente.

Entre ces deux mêmes générations, l'inactivité s'est fortement réduite dans le parcours des femmes : alors que 28 % des femmes nées dans les années 1940 étaient inactives à 30 ans, elles ne sont plus que 14 % pour la génération la plus récente. En revanche, les débuts de parcours des femmes sont de plus en plus marqués par des périodes d'emploi interrompues par des épisodes de chômage, courts ou longs : 12 % des femmes nées dans les années 1960 connaissaient à 30 ans un épisode long de chômage (plus d'un an) ou une alternance de périodes d'emplois et de chômage de courte durée contre 3 % pour la génération plus ancienne. La proportion de femmes occupant un emploi stable à 30 ans a en revanche peu évolué entre ces deux générations (deux tiers environ).

## 2. Insertion professionnelle de 14 à 30 ans selon le sexe et la génération

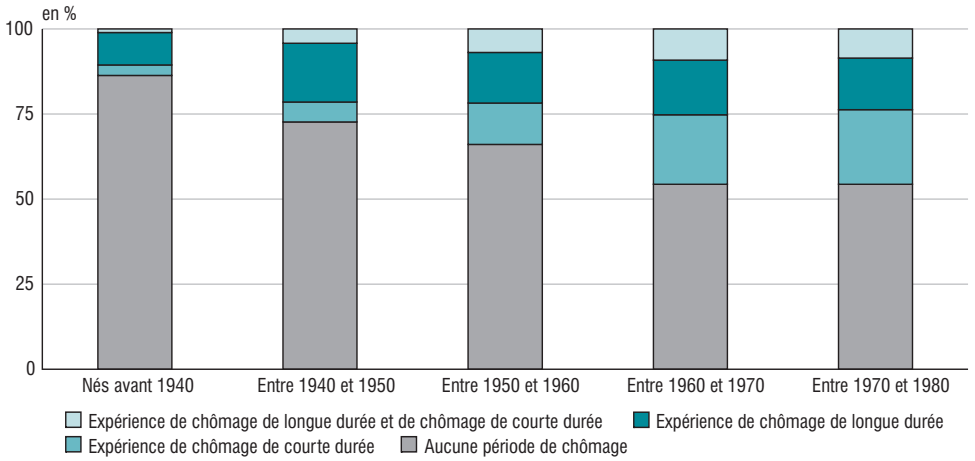



Champ : France métropolitaine, personnes dont le parcours professionnel est renseigné.
Lecture : parmi les hommes nés dans les années 1960, 11 % déclarent avoir connu à 30 ans une situation d'alternance entre chômage et emploi de courte durée.
*Source : Dares, Drees, enquête SIP, 2006.*

## Le chômage, une expérience de parcours devenue commune à de nombreux actifs

L'expérience du chômage de courte ou de longue durée, relativement peu fréquente pour les individus nés avant 1940, concerne près d'un individu sur deux parmi ceux nés dans les années 1960 *(figure 3)*. En 2006, 11 % des individus nés avant 1940 déclarent avoir connu un épisode de chômage long au cours de leur carrière, associé ou non à une période de chômage court. Bien que plus jeunes au moment de l'enquête, les générations nées dans les années 1960 sont déjà 25 % à avoir traversé une telle période de chômage.

### 3. Expérience de chômage déclarée en 2006 au cours du parcours professionnel selon la génération




Champ : France métropolitaine, personnes dont le parcours professionnel contient au moins une période d'emploi.
Lecture : les expériences étant déclarées en 2006, le parcours est inégalement avancé selon les générations. Cependant, 3,1 % de la génération née avant 1940 a été confronté avant 2006-2007 à une expérience de chômage court contre 20,5 % de la génération née dans les années 1960.
*Source : Dares, Drees, enquête SIP, 2006.*

Cependant, si l'expérience du chômage se diffuse largement, elle ne concerne pas au même titre tous les parcours. Ouvriers et employés sont plus souvent confrontés au chômage. Pour les générations nées dans les années 1960, les actifs dont le dernier emploi déclaré est un emploi ouvrier (resp. employé) sont 57 % (resp. 54 %) à avoir fait l'expérience du chômage contre 46 % pour l'ensemble des actifs. Les femmes, elles, sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à déclarer avoir connu un épisode de chômage de longue durée, surtout dans les catégories les moins qualifiées. Ainsi dans la génération des années 1960, 36 % des femmes employées ont connu le chômage de longue durée, contre 13 % des femmes cadres et 20 % pour les hommes employés.

En demandant aux personnes de retracer leurs conditions de travail tout au long de leur parcours professionnel, l'enquête SIP permet d'analyser les perceptions relatives aux pénibilités dans le travail au fil des générations *(encadré 2)*. Dans l'interprétation des résultats qui suivent il faut garder présent à l'esprit le fait que « les travailleurs ont beaucoup de mal à verbaliser leur travail, à en détacher des particularités traduisibles par des mots ; ils ont tendance à intérioriser, à naturaliser ce que le regard extérieur expert appelle leurs conditions de travail » [Gollac, Volkoff, 1996]. Aussi, les déclarations des enquêtés sur leurs conditions de travail supposent un processus « d'objectivation », un regard sur le travail qui est socialement construit et qui peut varier d'une génération à l'autre, ou à l'intérieur d'une génération, selon l'âge, le sexe, le niveau de qualification…

*Encadré 2*

**Perception ou réalité ?**

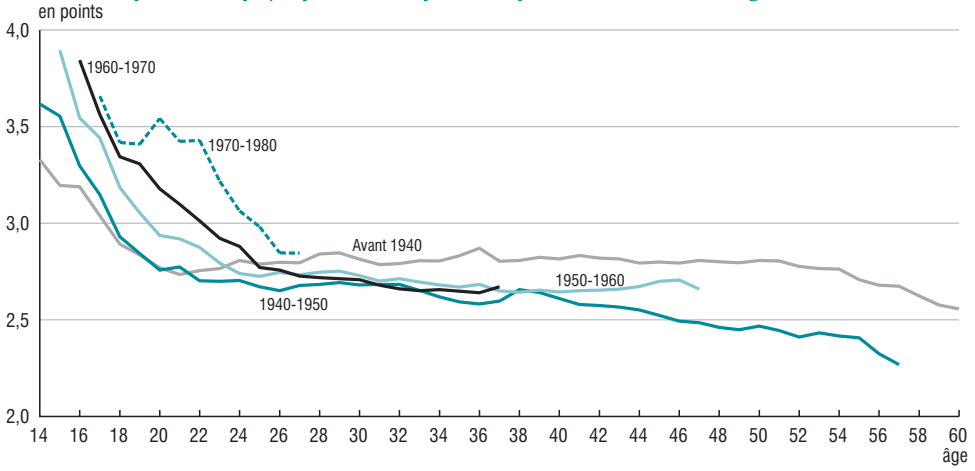
L'interprétation des données sur les conditions de travail doit passer par l'étude des « processus concrets » aboutissant à la formation des réponses des enquêtés. Or, dans le cas d'une enquête rétrospective, l'exercice de restitution de ses conditions de travail n'est pas le même selon l'âge de l'individu. En comparant l'exposition de plusieurs générations de travailleurs à certaines conditions de travail à 25 ans, ce n'est pas seulement la nature de leur travail lorsqu'ils avaient 25 ans qui est comparée, mais aussi la description par des personnes de plus de 60 ans au moment de l'enquête de l'emploi de leur vingt-cinquième année, avec la description par des personnes de 30 ans d'un emploi récent ou encore occupé.

Il y a donc potentiellement des effets de mémoire, de signification et d'intensité inégale entre les générations. Au-delà d'un effet mémoire, il est probable que la description du vécu diffère selon l'âge. Si les jeunes décrivent les premières étapes d'un parcours dont la suite n'est pas encore déterminée, les plus âgés rendent compte de leur vie professionnelle dans leur intégralité, ce qui peut prendre les allures d'un bilan qu'il est peut-être tentant de rendre cohérent, positif. Néanmoins, l'idéalisation des emplois effectués au cours de la jeunesse ne semble pas une règle générale chez les individus les plus âgés, ces derniers se déclarant plus reconnus au moment de l'enquête que dans leur jeunesse. Il reste enfin la possibilité d'une différence séparant les générations dans la façon de répondre à des questions plus ou moins abstraites sur leur travail. Le sens même de « la juste valeur » de son travail ou de la « pression » par exemple pourrait être susceptible d'évolutions entre les générations.

## Les pénibilités physiques du travail : une relative stabilité entre les générations

Les déclarations concernant les expositions à des contraintes physiques au travail ne reculent pas d'une génération à l'autre *(figure 4)*. L'extension des activités de services, l'augmentation du nombre de cadres et la baisse du nombre d'ouvriers et d'agriculteurs, l'introduction des nouvelles technologies, les progrès de la prévention professionnelle des risques au travail, n'ont pas suffi à réduire le sentiment de pénibilité. Les mutations sectorielles

**4. Scores de pénibilités physiques dans le parcours professionnel selon les générations**




Champ : France métropolitaine, personnes en emploi à l'âge considéré.
Lecture : à 40 ans, le score de pénibilité physique moyen de la génération née avant 1940 avoisinait 2,8, celui des deux générations suivantes est inférieur de 0,2 point.
*Source : Dares, Drees, enquête SIP, 2006.*

de l'économie, qui tendent plutôt à réduire le poids des catégories les plus exposées aux pénibilités physiques du travail, sont compensées par l'augmentation des pénibilités déclarées par certaines catégories de travailleurs (indépendants, professions intermédiaires et employés). Celles-ci déclarent plus facilement des expositions dont elles n'avaient pas conscience, et leurs conditions de travail peuvent avoir été effectivement modifiées. En effet, les enquêtes sur les conditions de travail ont montré que les déclarations de pénibilités physiques peuvent parfois augmenter dans un métier, du fait de l'évolution des conditions organisationnelles du travail et de l'« intensification » qui rendent moins supportables des conditions de travail auparavant tolérées.

Pour les jeunes qui entrent relativement tôt sur le marché du travail, la pénibilité physique du travail *(encadré 1)* perçue est particulièrement élevée, et le demeure au fil des générations. Le niveau moyen de pénibilité *(encadré 3)* pour les jeunes qui occupent un emploi à 20 ans est même plus élevé pour les jeunes générations que pour les plus anciennes *(figures 4 et 5)*. Du fait de l'allongement de la durée de scolarité et des difficultés d'insertion, ces jeunes appartiennent plus qu'avant aux catégories les moins qualifiées de leur génération. Pour les générations nées après 1940, les pénibilités physiques déclarées entre 26 et 40 ans varient très peu d'une génération à l'autre. Elles sont, en revanche, inférieures à celles déclarées par les générations nées avant 1940.

*Encadré 3*

### Construction de scores représentant les conditions de travail

Afin d'étudier de façon synthétique l'évolution des conditions de travail, deux scores sont élaborés : l'un de pénibilité physique, l'autre de contraintes organisationnelles et psychosociales. Pour chaque contrainte de travail considérée et chaque année d'observation, on attribue la note 0 si la contrainte n'est « jamais » ressentie, 1 si elle l'est « parfois », 2 pour « souvent » et 3 pour « toujours ». Le score global de pénibilité physique pour chaque année correspond à la somme des notes des quatre pénibilités physiques, ce qui produit un score agrégé compris entre 0 et 12. Le score de contraintes organisationnelles correspond à la somme des notes des six contraintes organisationnelles recensées, le score agrégé est ainsi compris entre 0 et 18. Plus ces scores sont élevés, plus l'exposition globale est forte.

Les personnes interrogées donnent des informations sur l'ensemble de leur parcours, en décrivant les conditions de travail caractérisant des emplois occupés. Il est donc possible de calculer un score à chaque âge et ainsi d'étudier leurs évolutions en distinguant les effets d'âge et de génération.

### 5. Scores de pénibilités physiques selon l'âge, la génération et la CS

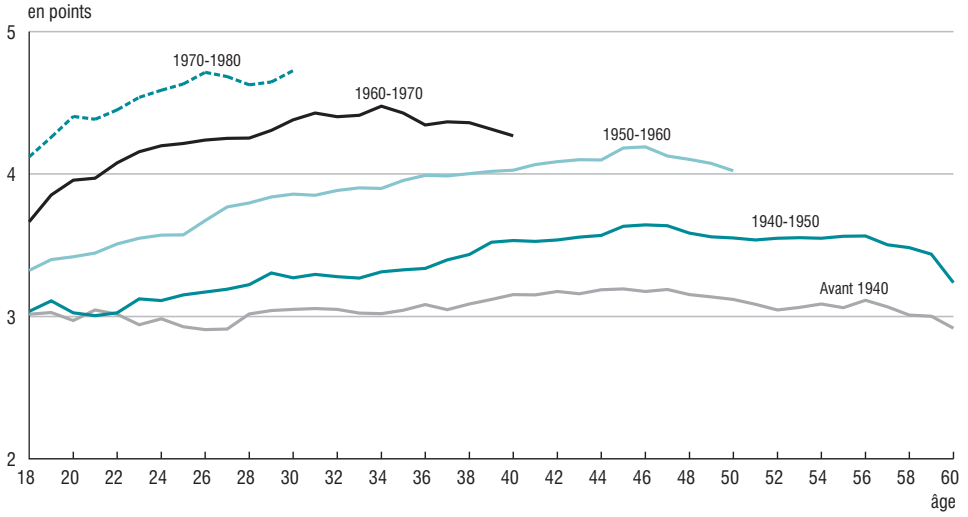
| | À 25 ans | À 35 ans | À 45 ans | À 55 ans |
|---|---|---|---|---|
| **Génération** | | | | |
| Avant 1940 | 2,79 | 2,83 | 2,80 | 2,71 |
| Années 40 | 2,67 | 2,59 | 2,52 | 2,41 |
| Années 50 | 2,73 | 2,67 | 2,70 | /// |
| Années 60 | 2,77 | 2,65 | /// | /// |
| Années 70 | 2,98 | /// | /// | /// |
| **Catégorie socioprofessionnelle** | | | | |
| Agriculteurs | 3,77 | 4,04 | 4,08 | 3,91 |
| Indépendants | 2,88 | 2,87 | 2,90 | 2,74 |
| Cadres | 1,27 | 1,20 | 1,20 | 1,17 |
| Intermédiaires | 2,21 | 1,99 | 1,98 | 1,74 |
| Employés | 2,52 | 2,31 | 2,23 | 2,04 |
| Ouvriers | 4,32 | 4,34 | 4,35 | 4,18 |

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi à l'âge considéré.
Lecture : à 25 ans, le score moyen de pénibilité physique passe de 2,79 à 2,98 de la génération née avant 1940 à celle née dans les années 1970.
*Source : Dares, Drees, enquête SIP, 2006.*

## Moins de reconnaissance et plus de pression ressenties par les jeunes générations

Les dimensions organisationnelles et psychosociales du travail *(encadré 1)* sont marquées par une nette dégradation, les plus jeunes générations déclarant un rapport au travail moins favorable que les anciennes *(encadré 2, figure 6)*.

### 6. Scores de contraintes organisationnelles et psychosociales dans le parcours professionnel selon les générations




Champ : France métropolitaine, personnes en emploi à l'âge considéré.
Lecture : à 40 ans, le score d'exposition aux contraintes organisationnelles moyen de la génération née entre 1940 et 1949 était d'environ 3,5 points. Les niveaux de contraintes apparaissent plus élevés chez les plus jeunes générations.
*Source : Dares, Drees, enquête SIP, 2006.*

Les jeunes générations signalent beaucoup plus souvent que leurs aînées manquer de reconnaissance au travail et ne pas pouvoir employer pleinement leurs compétences *(figure 7)*.

Salariés et non-salariés se différencient fortement sur ces questions. Les non-salariés (agriculteurs et indépendants), responsables de leurs engagements et de leur travail, témoignent plus souvent de la possibilité d'employer leurs compétences que les salariés. S'agissant de la reconnaissance au travail, les opinions sont très différenciées au sein des non-salariés : alors que les indépendants estiment le plus souvent que leur travail est reconnu à sa juste valeur, les agriculteurs sont au contraire ceux qui considèrent (du moins au-delà de 35 ans) que leur travail est le moins reconnu. Pour les salariés, l'idée de reconnaissance renvoie, pour une large part, à l'attitude des supérieurs hiérarchiques, alors que pour les non-salariés, il s'agit plus probablement de la reconnaissance par les clients ou, à un niveau plus symbolique, de leur fonction sociale. Parmi les salariés, les employés et ouvriers sont ceux qui estiment le plus que leurs compétences sont insuffisamment utilisées et que leur travail n'est pas reconnu à sa juste valeur. Les professions intermédiaires et les cadres expriment davantage de satisfaction sur ces aspects. Il est possible que ces déclarations reflètent aussi pour partie l'ordre hiérarchique implicite induit par le classement des catégories socioprofessionnelles salariées, la construction statistique des catégories socioprofessionnelles contribuant à façonner les représentations des acteurs du monde social.

## 7. Scores de contraintes selon l'âge, la génération et la catégorie socioprofessionnelle

| | À 25 ans | À 35 ans | À 45 ans | À 55 ans |
|---|---|---|---|---|
| **Travail non reconnu à sa juste valeur** | | | | |
| **Génération** | | | | |
| Avant 1940 | 0,87 | 0,78 | 0,74 | 0,72 |
| Années 40 | 0,90 | 0,80 | 0,82 | 0,82 |
| Années 50 | 0,99 | 0,99 | 1,03 | /// |
| Années 60 | 1,16 | 1,10 | /// | /// |
| Années 70 | 1,28 | /// | /// | /// |
| **Catégorie socioprofessionnelle** | | | | |
| Agriculteurs | 1,06 | 1,30 | 1,25 | 1,10 |
| Indépendants | 0,69 | 0,56 | 0,59 | 0,47 |
| Cadres | 0,90 | 0,77 | 0,71 | 0,70 |
| Intermédiaires | 1,06 | 0,94 | 0,88 | 0,80 |
| Employés | 1,11 | 1,04 | 1,04 | 0,91 |
| Ouvriers | 1,14 | 1,06 | 1,02 | 0,93 |
| **Travail sous pression** | | | | |
| **Génération** | | | | |
| Avant 1940 | 0,60 | 0,73 | 0,79 | 0,80 |
| Années 40 | 0,69 | 0,84 | 0,94 | 0,92 |
| Années 50 | 0,79 | 0,96 | 1,04 | /// |
| Années 60 | 0,97 | 1,09 | /// | /// |
| Années 70 | 1,10 | /// | /// | /// |
| **Catégorie socioprofessionnelle** | | | | |
| Agriculteurs | 0,17 | 0,31 | 0,38 | 0,42 |
| Indépendants | 0,67 | 0,86 | 1,18 | 1,12 |
| Cadres | 0,88 | 1,07 | 1,22 | 1,32 |
| Intermédiaires | 0,69 | 1,00 | 1,04 | 1,02 |
| Employés | 0,67 | 0,69 | 0,81 | 0,77 |
| Ouvriers | 0,73 | 0,89 | 0,96 | 0,91 |
| **Utilisation insuffisante des compétences** | | | | |
| **Génération** | | | | |
| Avant 1940 | 0,49 | 0,38 | 0,37 | 0,37 |
| Années 40 | 0,50 | 0,42 | 0,44 | 0,44 |
| Années 50 | 0,57 | 0,48 | 0,50 | /// |
| Années 60 | 0,65 | 0,55 | /// | /// |
| Années 70 | 0,80 | /// | /// | /// |
| **Catégorie socioprofessionnelle** | | | | |
| Agriculteurs | 0,28 | 0,27 | 0,34 | 0,33 |
| Indépendants | 0,29 | 0,28 | 0,24 | 0,20 |
| Cadres | 0,43 | 0,39 | 0,38 | 0,34 |
| Intermédiaires | 0,53 | 0,43 | 0,42 | 0,40 |
| Employés | 0,70 | 0,55 | 0,55 | 0,50 |
| Ouvriers | 0,69 | 0,58 | 0,58 | 0,52 |

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi à l'âge considéré.
Lecture : à 25 ans, le score moyen de pression au travail passe de 0,60 à 1,10 de la génération née avant 1940 à celle née dans les années 1970, reflétant une augmentation de la proportion des personnes signalant parfois, souvent ou toujours travailler sous pression.
*Source : Dares, Drees, enquête SIP, 2006.*

Au fil des générations, le sentiment de travailler « sous pression » augmente régulièrement, plus particulièrement pour les cadres, déjà initialement plus concernés que les autres catégories. De la génération 1940 à la génération 1960, l'indicateur synthétique de « pression au travail », calculé comme la moyenne des scores de pression entre 30 à 39 ans pour chaque génération, augmente de 41 % pour les cadres, d'environ 30 % les professions intermédiaires et les employés et de seulement 7 % pour les ouvriers. Ces évolutions reflètent notamment les mutations de l'organisation du travail, les emplois occupés par les jeunes générations s'exerçant davantage « sous pression » que ceux des générations précédentes, mais aussi un changement du regard des salariés sur leur travail.

La progression constatée au fil des générations des contraintes organisationnelles perçues semble pour une large part indépendante des mutations de structure de la population active. Ainsi, une fois contrôlés par la catégorie socioprofessionnelle, le genre, le niveau de diplôme et le secteur (privé ou public), les sentiments de déficit de reconnaissance, d'emploi insuffisant des compétences ou de pression au travail s'aggravent significativement au fil des générations *(figure 8)*. Le soutien social et la conciliation vie familiale/vie professionnelle connaissent également une dégradation, quoique moins affirmée.

### 8. Lien entre génération et contraintes organisationnelles et psychosociales

Champ : France métropolitaine, personnes ayant occupé au moins un emploi et dont le parcours professionnel est supérieur à cinq ans.
Lecture : en début de carrière, toutes choses égales par ailleurs, les jeunes générations apparaissent travailler davantage sous pression (le coefficient significatif et plus élevé que celui des générations précédentes).
Note : la moyenne des scores des cinq premières années de la carrière de chaque personne est régressée sur les variables suivantes : genre, niveau de diplôme, catégorie socioprofessionnelle en début de parcours, secteur (public/privé), décennie de naissance.
*Source : Dares, Drees, enquête SIP, 2006.*

| | Déficit de reconnaissance | Emploi insuffisant des compétences | Pression au travail |
|---|---|---|---|
| | Coefficients | Coefficients | Coefficients |
| **Constante** | **1,01** | **0,76** | **0,56** |
| *Nés avant 1940* | *Réf.* | *Réf.* | *Réf.* |
| 1940-1949 | 0,06* | 0 | – 0,01 |
| 1950-1959 | 0,14*** | 0,08** | 0,09** |
| 1960-1969 | 0,26*** | 0,15*** | 0,23*** |
| 1970-1979 | 0,42*** | 0,27*** | 0,35*** |

## Instabilité, chômage et perception des conditions de travail

L'augmentation des emplois instables et des expériences de chômage au fil des générations va de pair avec une stabilité des pénibilités physiques perçues et une détérioration des perceptions relatives aux contraintes organisationnelles. Pour vérifier si ces évolutions concernent tous les travailleurs, ou bien si ceux qui sont affectés par l'instabilité et le chômage sont moins soumis à l'intensification du travail, on utilise deux indicateurs de parcours : être en situation « instable » qui se caractérise par le fait d'avoir occupé plus de trois emplois avant 35 ans et avoir fait l'expérience de « chômage » qui se caractérise par le fait d'être passé par un épisode de chômage, quelle que soit sa durée.

À génération, genre et niveau de diplôme donnés, les personnes qui ont connu des situations d'emploi instable ou de chômage avant 35 ans ne se déclarent pas à cet âge davantage exposées aux diverses pénibilités physiques *(figure 9)*. Seuls les hommes dont le parcours a été marqué par un cumul d'épisodes d'emplois instables et de chômage se caractérisent par des niveaux de pénibilité physique un peu plus élevés.

### 9. Lien entre trajectoires d'emploi et pénibilités physiques au travail

Champ : France métropolitaine, personnes nées avant 1970, ayant occupé au moins un emploi avant 35 ans.
Lecture : chez les hommes, connaître une trajectoire instable avec chômage est significativement corrélé à des niveaux de pénibilité physique plus élevés (coefficient de 0,15).
Note : la moyenne des scores du début de la carrière à l'âge de 35 ans est régressée sur les variables suivantes : décennie de naissance, genre, niveau de diplôme, parcours professionnel avant 35 ans. L'instabilité correspond au fait d'avoir occupé strictement plus de trois emplois avant 35 ans. Le chômage correspond à une expérience au moins de chômage, quelle que soit sa durée.
* significatif au seuil de 10 %, ** significatif au seuil de 5 %,*** significatif au seuil de 1 %.
*Source : Dares, Drees, enquête SIP, 2006.*

| | Hommes et femmes | Hommes seulement |
|---|---|---|
| | Estimateurs | Estimateurs |
| **Situation en termes d'emploi jusqu'à 35 ans** | | |
| **Constante** | **3,82** | **3,88** |
| *Stable* | *Réf.* | *Réf.* |
| Instable sans chômage | – 0,02 | + 0,13 |
| Stable avec chômage | + 0,07 | + 0,11 |
| Instable avec chômage | + 0,15* | + 0,27** |

En revanche, à génération, genre et niveau de diplôme donnés, les travailleurs instables et ayant connu du chômage avant 35 ans déclarent à cet âge avoir ressenti davantage de pression dans leur emploi que les autres travailleurs *(figure 10)*.

### 10. Lien entre trajectoire d'emploi, pression et déficit de reconnaissance au travail avant 35 ans

| | Pression au travail | Déficit de reconnaissance |
|---|---|---|
| | Estimateurs | Estimateurs |
| **Situation en terme d'emplois jusqu'à 35 ans** | | |
| **Constante** | **0,89** | **1,14** |
| *Stable* | *Réf.* | *Réf.* |
| Instable sans chômage | – 0,02 | – 0,03 |
| Stable avec chômage | + 0,02 | + 0,10*** |
| Instable avec chômage | + 0,09*** | + 0,15*** |

Champ : France métropolitaine, personnes nées avant 1970, ayant occupé au moins un emploi avant 35 ans.
Lecture : l'instabilité entrecoupée de chomâge est significativement corrélée à des niveaux de pression au travail plus élevés (coefficient de 0,09).
Note : voir note *figure 9*.
* significatif au seuil de 10 %, ** significatif au seuil de 5 %, *** significatif au seuil de 1 %.
*Source : Dares, Drees, enquête SIP, 2006.*

La notion de « pression au travail » peut renvoyer à l'existence de fortes contraintes de rythme dans le travail, à l'insécurité de l'emploi, ou à la nature de la responsabilité du travailleur (par exemple, aux conséquences d'une erreur). Dans le premier cas, les contraintes de rythme de travail peuvent rendre le travail peu soutenable. L'intensité du travail peut alors être un facteur d'instabilité. Dans le second cas, l'insécurité suscite directement le sentiment de pression. Enfin, quand le sentiment de pression est lié à des emplois associant autonomie et responsabilités importantes, il n'apparaît pas à priori corrélé à l'instabilité ou au chômage. En particulier, la pression au travail est fréquente chez les cadres, alors que l'instabilité de l'emploi comme le chômage sont plus marqués chez les ouvriers et les employés.

La continuité d'un emploi est une des composantes de la reconnaissance qu'apporte le travail, alors qu'inversement, le non-renouvellement d'un contrat ou un licenciement peut être vécu comme un manque de reconnaissance. À génération, genre et niveau de diplôme donnés, les personnes passées par le chômage avant 35 ans signalent davantage à cet âge un déficit de reconnaissance, surtout si elles ont aussi connu des emplois instables *(figure 10)*. L'appréciation que portent, de façon rétrospective, les personnes sur la façon dont leur travail a été ou non « reconnu à sa juste valeur » peut donc intégrer une dimension relative à la stabilité de la trajectoire professionnelle. Mais l'instabilité de l'emploi n'est pas en soi source d'un déficit de reconnaissance, puisque les travailleurs mobiles n'ayant pas été au chômage ne se distinguent pas significativement des travailleurs stables sur ce point. C'est que l'instabilité peut être associée à de l'incertitude mais aussi à l'opportunité de promotion et de construction active d'une carrière professionnelle. Au fil des générations, toutefois, la montée de l'instabilité tient principalement à l'accroissement des mobilités entre emploi et chômage, ce qui renvoie plutôt à une forme d'instabilité « incertaine » : l'augmentation de la précarité de l'emploi participe alors à la détérioration du rapport au travail observée ici.

## Des interactions complexes

La complexité des phénomènes étudiés conduit, cependant, à nuancer les corrélations observées. Les indicateurs statistiques de trajectoires professionnelles mobilisés ici sont, tout d'abord, des résumés de situations extrêmement hétérogènes. En particulier, la mesure de l'instabilité à partir du nombre d'emplois occupés avant 35 ans (plus de trois) peut renvoyer

à des parcours aux significations très différentes pour les personnes, selon qu'elles ont arrêté leurs études très tôt ou ont accompli des études longues, qu'elles ont occupé des « petits boulots » de façon temporaire puis ont rapidement trouvé un emploi stable, ou sont durablement installées dans la précarité. Il est possible, par ailleurs, qu'une même situation de précarité de l'emploi puisse induire des perceptions différentes en termes de conditions de travail, en particulier selon les générations. Ainsi le ressenti du travail par de jeunes ouvriers ne s'identifiant pas à leur entreprise ni à leur condition sociale peut être très différent de celui de travailleurs plus âgés éprouvant un fort sentiment d'appartenance à la classe ouvrière. ■

## Pour en savoir plus

Coutrot T., Rouxel C., Bahu M., Herbet J.-B., « Parcours professionnel et état de santé », *Premières Synthèses Premières Informations*, Dares, Drees, Janvier 2010.

Paugam S., « Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle », *Collection Le lien social*, PUF, 2000.

Gollac M. et Volkoff S., « Citius, altius, fortius : l'intensification du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales* n° 114, septembre 1996.

Desrosières A., Thévenot L., Les catégories socioprofessionnelles, Éditions la Découverte, 1988.

Gollac M., « Des chiffres insensés ? Pourquoi et comment on donne un sens aux données statistiques ? », *Revue française de sociologie* vol. 28, n° 1, 1997.

Amosse T., Gollac M., « Intensité du travail et trajectoire professionnelle : le travail est-il soutenable ? », *Document de travail* du Centre d'Études de l'Emploi n° 93, 2007.

Beaud S., Pialoux M. , « Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard », Fayard, 1999.

# Le coût de la main-d'œuvre : comparaison européenne 1996-2008

*Bertrand Marc, Laurence Rioux**

**En 2008, malgré un lent processus de convergence à l'échelle européenne, le coût horaire de la main-d'œuvre reste fortement hétérogène entre les pays membres de l'ex-Union européenne à 15. Dans l'industrie comme dans les services, la France fait partie des pays européens à coût élevé. Parmi les pays membres de l'ex-UE à 15, c'est en Allemagne que le coût horaire de la main-d'œuvre en euros courants a crû le moins vite entre 1996 et 2008 dans l'industrie comme dans les services. C'est en Irlande et en Grèce qu'il a crû le plus fortement, la France se trouvant dans une position médiane en termes d'évolution.**
**Mais la seule prise en compte du coût horaire de la main-d'œuvre ne permet pas de tirer des conclusions en termes de compétitivité. Il faut également tenir compte de la productivité horaire. À cet égard, l'hétérogénéité observée en matière de coût salarial est considérablement réduite après prise en compte de la productivité. Dans l'industrie manufacturière, le coût salarial unitaire a diminué entre 1996 et 2008 en France et en Allemagne. Dans les services, le coût salarial unitaire a évolué à la hausse pour l'ensemble des pays de l'ex-UE à 15, mais dans des proportions différentes. C'est en Allemagne et en Autriche que l'évolution annuelle a été la plus faible. La France connaît une évolution à la hausse légèrement inférieure à celle de la moyenne de la zone euro.**
**On observe une convergence du coût salarial unitaire dans l'ex-UE à 15, plus marquée que pour le coût horaire de la main-d'œuvre. Cette convergence se produit dans l'industrie manufacturière comme dans les services marchands, mais à un rythme plus lent dans ces derniers.**

Le coût de la main-d'œuvre joue sur la demande de travail et par suite sur le niveau de l'emploi. *Via* la **compétitivité-coût**, il joue également sur les exportations et les choix de localisation des entreprises, dans l'industrie mais aussi dans certaines activités de services (localisation des centres d'appel par exemple). Cependant, le coût de la main-d'œuvre ne constitue qu'une partie de la compétitivité-coût, qui n'est qu'un aspect de la **compétitivité-prix** , qui ne constitue elle-même qu'une partie de la compétitivité d'un pays, la **compétitivité hors-prix** jouant également un rôle important [Aghion *et al*., 2007 ; Fontagné et Gaulier, 2008 ; Lemoine, 2011]. Il reste que, parmi les déterminants de la compétitivité, le coût de la main-d'œuvre est susceptible de réagir plus vite que d'autres à des modifications de politique économique. À l'inverse, la construction de marques, l'amélioration de la qualité des produits, l'investissement en R&D, etc., sont des politiques à plus long terme. Par ailleurs, la volonté de maintenir la compétitivité-prix face à une évolution défavorable des coûts de production affecte le **taux de marge** et peut par conséquent limiter de futurs investissements.

*Bertrand Marc, Laurence Rioux, Insee.

Cette étude présente une comparaison entre les pays membres de l'Union européenne (UE) du coût de la main-d'œuvre en 2008 et de ses évolutions depuis 1996. Elle s'appuie sur l'enquête européenne quadriennale sur le coût de la main-d'œuvre ainsi que sur les données de la comptabilité nationale (*encadré 1*). Le coût de la main-d'œuvre représente l'ensemble des dépenses encourues par les employeurs pour l'emploi de salariés, notion adoptée dans le cadre communautaire (*encadré 2*). On s'intéressera successivement au coût horaire (coût rapporté aux heures effectivement travaillées), à la structure de ce coût et au coût salarial unitaire (c'est-à-dire le coût horaire rapporté à la productivité horaire).

*Encadré 1*

**Sources statistiques**

Les données utilisées sont tirées de l'enquête européenne sur le coût de la main-d'œuvre de 1996, 2000, 2004 et 2008. Cette enquête structurelle participe au dispositif européen de suivi du coût de la main-d'œuvre, de même que l'indice trimestriel du coût de la main-d'œuvre (ICT) qui permet de suivre l'évolution conjoncturelle du coût du travail. Depuis 1996, l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre fournit tous les quatre ans des informations structurelles sur le niveau du coût du travail, la structure du coût et le nombre d'heures effectivement travaillées. Elle est aujourd'hui régie par le règlement-cadre de mars 1999 et le règlement d'application « Coût de la main-d'œuvre » d'octobre 2005. Elle porte sur le champ des entreprises, au sens unité légale, de plus de 10 salariés, hors agriculture, mais n'est pas limitée au secteur marchand. Ce règlement décrit le champ, précise les concepts retenus, mais ne définit pas les modes de collectes de l'information qui sont laissés à l'initiative des instituts de statistique.

Sont collectées les variables suivantes :

- le coût annuel total de la main-d'œuvre, en mentionnant séparément les traitements et salaires bruts (ventilés selon les rémunérations directes et les primes, les versements aux plans d'épargne des travailleurs, le paiement des jours chômés et les traitements et salaires en nature), et les cotisations sociales des employeurs (ventilées en cotisations sociales effectives et imputées) ;
- les frais de formation professionnelle, les autres dépenses et taxes ainsi que les subventions directement liées au coût de la main-d'œuvre ;
- le nombre annuel moyen de travailleurs, en mentionnant séparément les travailleurs à temps complet, les travailleurs à temps partiel et les apprentis ;
- le nombre annuel d'heures travaillées et le nombre annuel d'heures rémunérées, en mentionnant séparément les travailleurs à temps complet, les travailleurs à temps partiel et les apprentis. Le mode de collecte étant laissé à l'initiative des instituts de statistique, les heures travaillées sont calculées différemment selon les pays. En France, les heures travaillées sont calculées sur un échantillon de salariés, à partir de données déclarées par les employeurs. En Allemagne, les heures travaillées sont renseignées par les employeurs en moyenne pour l'établissement enquêté. Enfin au Royaume-Uni, ce sont les données de l'enquête emploi qui sont utilisées. Ainsi même si les concepts sont les mêmes dans tous les pays de l'Union européenne, il peut y avoir de fortes disparités dans les chiffres publiés selon les méthodes choisies.

De plus, les données sont détaillées selon : l'activité économique (sections et divisions de la Nace, nomenclature statistique des activités économiques dans l'Union européenne) ; la taille d'entreprise dont dépend l'unité locale (classes: 10-49, 50-249, 250-499, 500-999, 1 000 travailleurs et plus) ; la région.

En France, le dispositif d'enquête sur le coût de la main d'œuvre a été modifié entre 2004 et 2008 pour tenir compte de l'individualisation croissante du temps de travail. En 2008, un certain nombre de salariés qui ont été présents dans l'établissement au cours de l'année 2008 sont tirés dans l'échantillon, ce nombre variant de 1 à 24 selon la taille de l'établissement. Les établissements (28 000 enquêtés) remplissent un questionnaire individuel dit « salarié » pour chacun des individus échantillonnés (240 000 au total), ainsi qu'un questionnaire « établissement » pour certaines informations relatives à l'établissement notamment les charges et les autres coûts. L'information sur le salaire brut et ses composantes, de même que les questions permettant de reconstituer les heures effectivement travaillées, se trouvent dans le questionnaire « salarié ».

Les questions relatives à la durée de travail distinguent les salariés au forfait des autres. Pour les premiers, est renseignée la durée du forfait en jours. Pour les autres sont renseignés la durée hebdomadaire habituelle, le nombre de jours ouvrés effectués habituellement par semaine et le nombre d'heures supplémentaires. Pour tous, sont connus le nombre de jours de congés et de RTT pris, le nombre de jours

*Encadré 1 (suite)*

versés sur un compte épargne-temps, le nombre de jours fériés chômés et ponts accordés, les absences pour maladie, maternité ou paternité, accident ou maladie professionnelle, raisons familiales ou personnelles, et grèves.

Les données des enquêtes quadriennales sont disponibles pour l'ensemble des pays membres en 1996, 2000, 2004 et 2008 sur le site d'Eurostat : http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/labour_costs/database

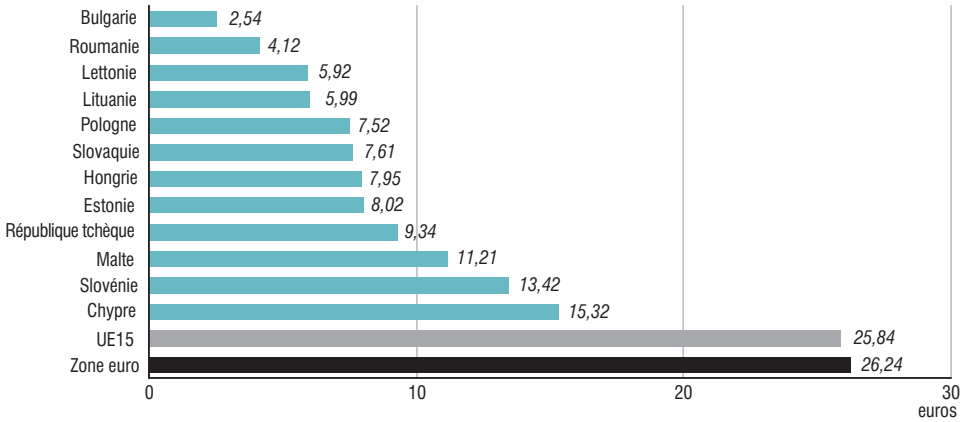
Les données sur le coût salarial unitaire sont issues du Système OCDE des coûts unitaires de la main-d'œuvre basé sur les comptes nationaux et sont disponibles sur le site internet de l'OCDE : http://stats.oecd.org/Index.aspx?lang=fr.

Les données de coût proviennent des Comptes Nationaux et sont ajustées pour tenir compte de l'emploi indépendant en faisant l'hypothèse que la rémunération de la main-d'œuvre par heure ou par personne pour l'emploi indépendant est égale à celle des salariés de la même branche d'activité. Cette hypothèse étant plus ou moins vérifiée selon les différents pays et les activités économiques, elle est susceptible d'affecter la comparabilité des coûts unitaires de la main-d'œuvre en niveau. Aussi les données sur le coût salarial unitaire ne sont utilisées qu'en évolution.

## Une très forte hétérogénéité du coût horaire en 2008 au sein de l'UE

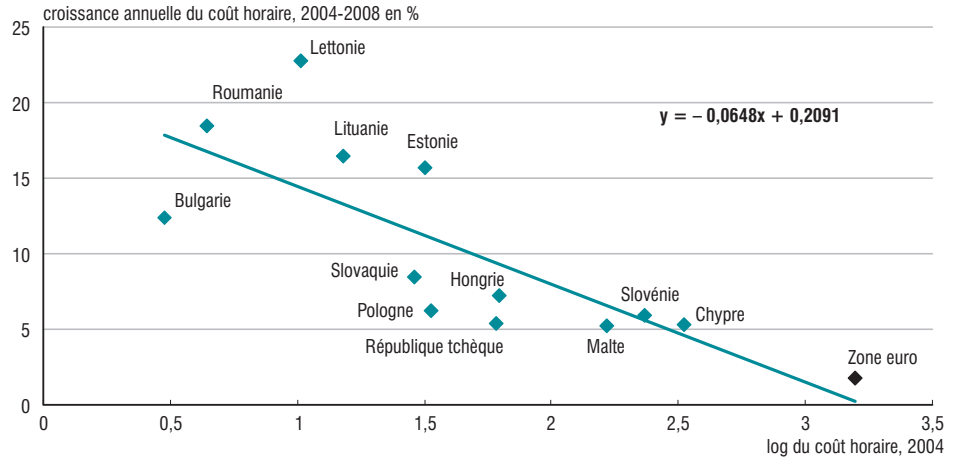
Les 27 pays membres de l'Union européenne présentent une forte hétérogénéité du coût horaire de la main-d'œuvre. En particulier, le clivage est marqué entre les membres de l'ex-UE à 15 et les entrants récents. En 2008, sur l'ensemble de l'industrie et des services marchands, le coût horaire moyen dans l'ex-UE à 15 (25,84 €) est 2 fois plus élevé qu'en Slovénie, 3 fois plus qu'en Estonie, Hongrie, Slovaquie ou Pologne, 6 fois plus qu'en Roumanie et 10 fois plus qu'en Bulgarie (*figure 1*). En revanche, les nouveaux entrants connaissent une progression très rapide du coût du travail, qui s'est accélérée depuis leur entrée dans l'UE en 2004. Ainsi entre 2004 et 2008, le coût horaire a augmenté en monnaie nationale courante (comparer les évolutions en monnaie nationale courante permet de s'affranchir des problèmes de variations de taux de change), de plus de 15 % par an en Lituanie, Estonie et Roumanie, et de plus de 20 % par an en Lettonie. Une dynamique de convergence est clairement à l'œuvre, les pays au coût initial le plus faible connaissant la progression la plus forte (*figure 2*). Si la Slovénie, Chypre et Malte connaissent des évolutions moins rapides, c'est que leur coût horaire est déjà proche de celui du Portugal.

**1. Coût horaire de la main-d'œuvre chez les nouveaux entrants en 2008**




Champ : entreprises de 10 salariés et plus, industrie et services marchands, apprentis exclus.
*Source : Eurostat, enquête européenne sur le coût de la main-d'œuvre 2008.*

## 2. Rattrapage du coût horaire chez les entrants de 2004 à 2008




Champ : entreprises de 10 salariés et plus, industrie et services marchands, apprentis exclus.
Lecture : À Chypre où le coût du travail se montait en 2004 à 12,49 euros de l'heure, il a crû de 5,3 % par an sur la période 2004-2008 alors qu'en Roumanie il se situait à 1,90 euros et a crû de 18,5 %. Les taux de croissance sont calculés en monnaie nationale. Mais pour pouvoir comparer les pays sur l'année 2004, les coûts horaires des différents pays ont été valorisés en euros.
*Source : Eurostat, enquête européenne sur le coût de la main-d'œuvre, 2004 et 2008.*

*Encadré 2*

### Définitions du coût de la main-d'œuvre et d'autres indicateurs du coût du travail

Le coût de la main-d'œuvre représente l'ensemble des dépenses encourues par les employeurs pour l'emploi de salariés, notion adoptée dans le cadre communautaire (cf. règlement (CE) n° 1726/1999 de la Commission du 27 juillet 1999 portant application du règlement (CE) n° 530/1999). Il est largement conforme à la définition internationale de la Conférence internationale des statisticiens du travail (Genève, 1966).

Le coût de la main-d'œuvre (D) comprend la rémunération des salariés (D.1), englobant les salaires et traitements bruts (D.11) et les cotisations sociales à la charge de l'employeur (D.12), les frais de formation professionnelle (D.2), les autres dépenses (D.3) et les taxes sur les salaires (D.4), déduction faite des subventions perçues (D.5).

Les salaires et traitements bruts (D.11) comprennent : les rémunérations directes, primes et indemnités ; les rémunérations des heures supplémentaires ; les versements au titre de l'épargne salariale ; les rémunérations pour les jours non ouvrés ; les salaires et traitements en nature.

Les cotisations sociales à la charge de l'employeur (D.12) comprennent : les cotisations légales ; les cotisations volontaires au titre des pensions et soins de santé ; les indemnités versées aux salariés quittant l'entreprise.

Les frais de formation professionnelle à la charge de l'employeur (D.2) comprennent toutes les dépenses pour les services et installations de formation professionnelle, mais aussi les sommes versées par l'entreprise aux organismes de formation professionnelle. Les subventions liées à la formation professionnelle doivent être déduites. Les autres dépenses (D.3) comprennent en particulier les frais de recrutement.

Le coût salarial unitaire mesure le coût moyen de la main-d'œuvre par unité produite. Il est égal au ratio entre les coûts totaux de la main-d'œuvre et la production en volume :

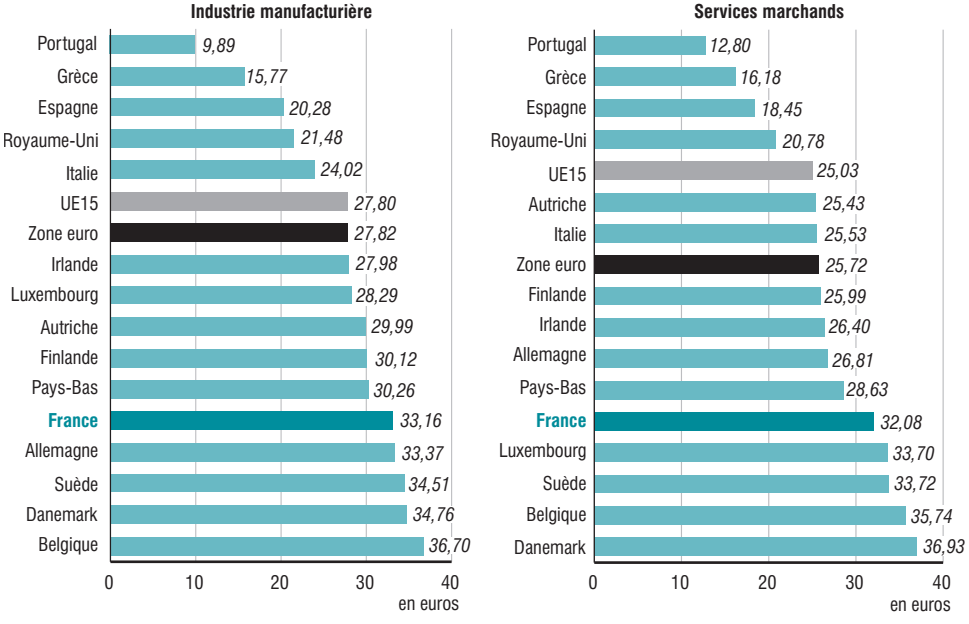
- Coût total de la main-d'œuvre : D = D.11 + D.12 + D.2 + D.3 + D.4 - D.5 ;
- Part des salaires et traitements bruts dans le coût : D.11 / D ;
- Part des cotisations sociales employeurs dans le coût : D.12 / D ;
- Taux de charges : D.12 / D.11 ;
- Part des dépenses de formation : D.2 / D ;
- Coût horaire du travail : (D.11 + D.12 + D.2 + D.3 + D.4 - D.5) / B.1, où B.1 est le nombre total d'heures travaillées sur l'année ;
- Coût salarial unitaire : D / production.

Compte tenu des écarts de productivité, de structures de production ou de niveau de qualification de la main-d'œuvre, aller plus loin dans les comparaisons de coût horaire avec les nouveaux entrants relève d'une étude spécifique. La suite de cette étude se limitera aux pays membres de l'ex-UE à 15, c'est-à-dire à un groupe de pays aux économies *a priori* plus homogènes.

En 2008, dans l'industrie manufacturière comme dans l'ensemble de l'industrie, trois groupes de pays se distinguent au sein des pays de l'ex-UE à 15 en termes de coût de la main-d'œuvre par heure travaillée (*figure 3*). Un premier groupe, à coût horaire de la main-d'œuvre supérieur à 31 euros dans l'industrie manufacturière, comprend la Belgique, le Danemark, la Suède, l'Allemagne et la France. Avec un coût horaire respectif de 33,16 euros et 33,37 euros, la France et l'Allemagne sont au même niveau, mais bien en dessous de la Belgique avec 36,70 euros. Dans un deuxième groupe, proche de la moyenne de l'ex-UE à 15 ou de la zone euro, on trouve les Pays-Bas, la Finlande, l'Autriche, le Luxembourg et l'Irlande, avec un coût horaire compris entre 28 et 31 euros. Enfin, un troisième groupe comprend les pays avec un coût horaire inférieur à 25 euros : l'Italie, le Royaume-Uni, l'Espagne, la Grèce et le Portugal.

Dans les services marchands (*figure 3*), trois groupes de pays apparaissent également, mais avec une composition légèrement différente. Ainsi un premier groupe comprend les pays avec un coût horaire supérieur à 32 euros : Danemark, Belgique, Suède, Luxembourg et France. Dans un deuxième groupe, proche de la moyenne de l'ex-UE à 15 ou de la zone euro, on trouve les Pays-Bas, l'Allemagne, l'Irlande, la Finlande, l'Italie et l'Autriche, avec un coût horaire compris entre 25 et 30 euros. Enfin, un troisième groupe comprend les pays avec un coût horaire inférieur à 21 euros (Royaume-Uni[1], Espagne, Grèce, Portugal). Sur l'ensemble de l'industrie et des services marchands, le classement est le même que dans les services marchands du fait du poids de ces derniers dans le PIB.

### 3. Coût horaire de la main-d'œuvre en 2008




Champ : entreprises de 10 salariés et plus, industrie manufacturière et services marchands, apprentis exclus.
*Source : Eurostat, enquête européenne sur le coût de la main-d'œuvre 2008.*

1. Une méthode différente de calcul des heures travaillées au Royaume-Uni par rapport à d'autres pays *(encadré 1)* peut conduire à des coûts de la main-d'œuvre difficilement comparables au niveau européen.

## Le coût horaire du travail converge au sein de l'UE mais lentement

Pour les pays membres de l'ex-UE à 15, les écarts relatifs en matière de coût horaire de la main-d'œuvre sont restés relativement stables entre 1996 et 2008. Les pays qui ont un coût horaire élevé (ou faible) en 1996 sont pour la plupart dans la même situation en 2008. Cependant trois pays font exception : l'Allemagne, l'Autriche et l'Irlande. C'est en Allemagne que le coût horaire en euros courants a crû le moins vite entre 1996 et 2008 dans l'industrie comme dans les services, au sein des pays membres de l'ex-UE à 15. *A contrario*, l'Irlande qui, en 1996, faisait partie des pays à faible coût de la main-d'œuvre a connu une progression très rapide du coût horaire et se retrouve en 2008 proche de la moyenne européenne dans l'industrie comme dans les services.

En 1996, l'Allemagne présente le coût horaire de la main-d'œuvre le plus élevé au sein de l'UE dans l'industrie en général et dans l'industrie manufacturière en particulier, suivie par la Belgique. En 2008, l'Allemagne fait toujours partie des pays à coût horaire élevé, mais n'est plus au premier rang, remplacée par la Belgique. L'Autriche a, quant à elle, quitté ce groupe et se rapproche de la moyenne européenne. En effet, l'Allemagne et l'Autriche ont connu une hausse particulièrement faible de leur coût horaire entre 1996 et 2008, avec un taux de croissance annuel en euros courants dans l'industrie manufacturière de 1,9 % pour l'Allemagne et 2,2 % pour l'Autriche. Si la réunification allemande a tiré fortement les salaires et les coûts à la hausse jusqu'en 1996, elle a été suivie de plusieurs phases de modération salariale (1996-1997 puis 2003-2007). De plus, le taux de cotisations sociales à la charge des employeurs a été réduit de l'équivalent d'un point de TVA au 1er janvier 2007. Du fait de l'interdépendance de leurs économies, l'Autriche met en œuvre des politiques économiques fortement inspirées de celles de l'Allemagne et a connu, elle aussi, une forte modération salariale.

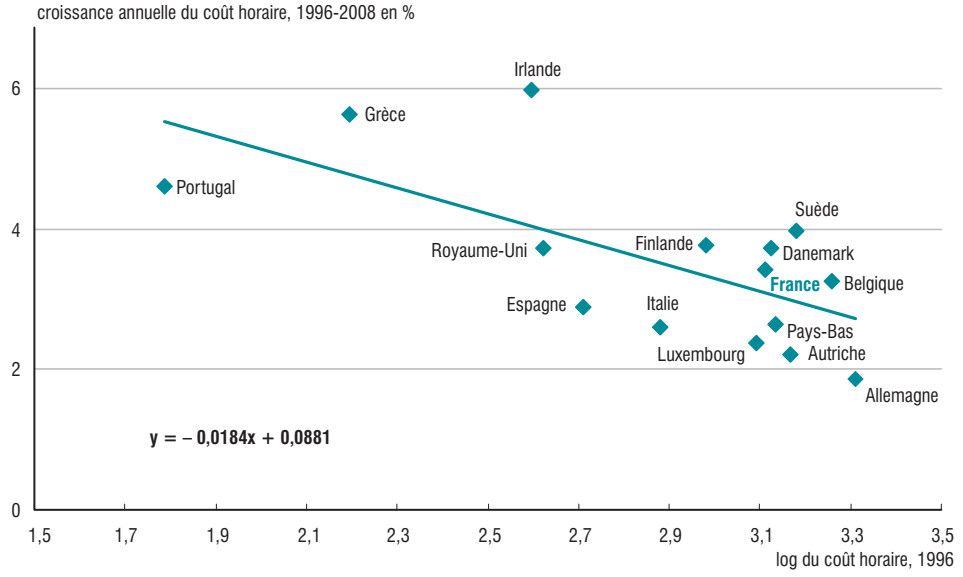
La Belgique, le Danemark, la Suède et la France font, en 2008 comme en 1996, partie des pays à coût élevé dans l'industrie manufacturière. En France, le coût horaire a crû en euros courants à un rythme annuel de 3,4 % entre 1996 et 2008, qui correspond à la médiane dans l'ex-UE à 15. Si le rythme de croissance s'y est accéléré entre 2000 et 2004 (+ 5,1 %, possiblement en raison de la généralisation des 35 heures contre + 1,7 % entre 1996 et 2000), il a retrouvé entre 2004 et 2008 un taux de 3,3 % proche de la médiane. Certains pays (Irlande, Grèce et Portugal) connaissent une évolution rapide de leur coût horaire. Ainsi en Irlande, le coût horaire a augmenté de 6,0 % en rythme annuel en euros courants entre 1996 et 2008 dans l'industrie manufacturière. Il a ainsi doublé en douze ans et rattrapé la moyenne européenne.

Dans les services marchands, le Danemark, la Belgique, la Suède, le Luxembourg et la France font partie en 2008 comme en 1996 des pays à coût de la main-d'œuvre élevé. En Allemagne, le taux de croissance annuel est faible entre 1996 et 2008 (+ 1,3 % en euros courants), de sorte qu'elle ne fait plus partie de ce groupe en 2008 et se rapproche de la moyenne européenne. *A contrario*, en Irlande, le coût horaire a évolué à un rythme rapide entre 1996 et 2008 (+ 4,5 %) et rejoint ainsi la moyenne européenne. Avec un taux de croissance annuel de 3,2 % en euros courants entre 1996 et 2008, la France se situe en dessous de la médiane de l'ex-UE à 15. Le taux annuel de croissance est plus élevé de 1996 à 2000 (3,6 %), puis diminue ensuite, évoluant autour de 2,8 % jusqu'en 2008. La hausse du rythme de croissance observée dans l'industrie manufacturière entre 2000 et 2004 ne se retrouve donc pas dans les services[2].

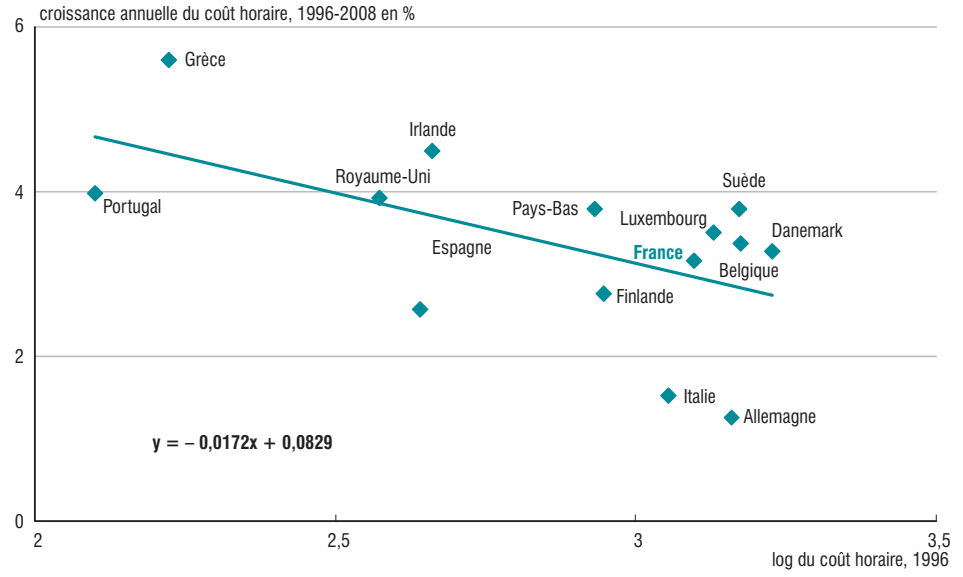
2. Sur le champ de l'enquête (les entreprises de plus de 10 salariés), les établissements dans les services sont de plus grande taille que dans l'industrie manufacturière, ce qui explique que le rythme de passage aux 35 heures a été plus rapide pour les premiers, se produisant essentiellement avant 2000, alors qu'il s'est poursuivi après 2000 dans l'industrie manufacturière. Pour plus de détail, voir la section consacrée à l'évolution du temps de travail.

C'est dans les pays où le coût horaire était le plus bas en 1996 (Portugal, Grèce et Irlande) que le taux de croissance annuel en euros courants a été le plus fort entre 1996 et 2008. À l'inverse, certains pays dans lesquels le coût du travail était déjà élevé en 1996 ont connu une hausse moins forte entre 1996 et 2008. Globalement, on constate un mouvement de convergence, qui tend à uniformiser le coût du travail dans l'ex-UE à 15, aussi bien dans l'industrie manufacturière que dans les services (*figures 4* et *5*). Cependant cette dynamique de convergence

**4. Convergence du coût horaire dans l'industrie manufacturière, au sein de l'ex-UE à 15**




**5. Convergence du coût horaire dans les services marchands, au sein de l'ex-UE à 15**




Champ : entreprises de 10 salariés et plus, industrie manufacturière, services marchands, apprentis exclus.
*Source : Eurostat, enquête européenne sur le coût de la main-d'œuvre, 1996 et 2008.*

est lente, puisqu'elle se produit à une vitesse[3] de 2,0 % par an dans l'industrie manufacturière et de 1,9 % par an dans les services marchands. Ce phénomène de rattrapage s'observe aussi, bien que moins nettement, en termes de PIB par habitant : de 1996 à 2008, le PIB par habitant a augmenté en volume en moyenne annuelle, de 4,0 % en Irlande, de 3,1 % en Grèce mais seulement de 1,6 % au Portugal, alors qu'il a augmenté sur la même période de 2,3 % par an en moyenne dans l'ex-UE à 15, de 1,5 % en France et de 1,6 % en Allemagne.

## Le coût du travail est d'autant plus élevé que l'entreprise est grande, surtout en Allemagne

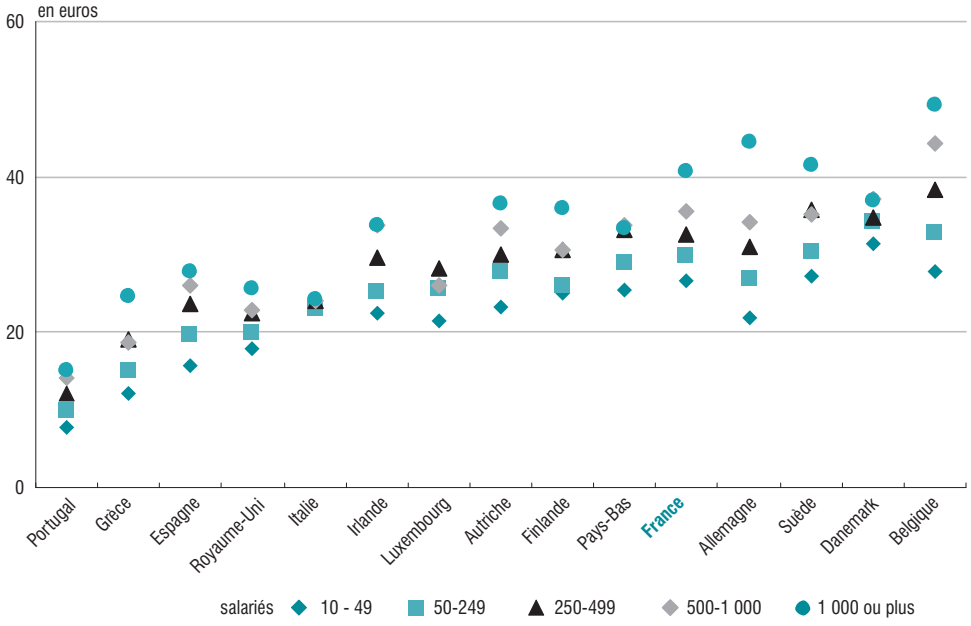
Dans l'industrie, le coût horaire croît quand la taille de l'entreprise augmente, mais l'ampleur de l'effet taille est très variable selon les pays (*figure 6*). Il est particulièrement fort en Allemagne. En 2008, le coût horaire dans les entreprises de plus de 1 000 salariés de l'industrie manufacturière y est le double de celui des entreprises de 10 à 49 salariés. Ces écarts de coût selon la taille étaient déjà marqués en 1996 mais se sont renforcés depuis. De fait, l'analyse des évolutions entre 1996 et 2008 fait apparaître que c'est dans les entreprises de petite taille de l'industrie manufacturière que le coût horaire a le moins crû en Allemagne. Le taux de croissance annuel en euros courants est de 0,9 % par an dans les entreprises de 10 à 49 salariés et de 1,4 % dans celles employant de 50 à 249 salariés, alors qu'il atteint 1,9 % toutes tailles confondues. En conséquence, le coût horaire dans les entreprises de plus de 1 000 salariés de l'industrie manufacturière place l'Allemagne au 2e rang européen, alors que pour les entreprises de 10 à 49 salariés elle se situe juste au-dessus de la moyenne européenne, du Royaume-Uni, de l'Espagne, de la Grèce et du Portugal.

En France, l'effet taille est moins fort qu'en Allemagne et se situe dans la médiane européenne. Le coût horaire dans les entreprises de plus de 1 000 salariés de l'industrie manufacturière est supérieur de 50 % à celui des entreprises de 10 à 49 salariés. De plus, les évolutions du coût horaire entre 1996 et 2008 ne varient pas avec la taille d'entreprise. Dans d'autres pays, comme le Danemark, la Finlande et les Pays-Bas, l'écart entre le coût horaire dans les entreprises de 10 à 49 salariés et les entreprises de plus de 1 000 salariés de l'industrie manufacturière est nettement inférieur[4].

Dans les services marchands, le lien entre coût horaire et taille d'entreprise demeure globalement, mais il est plus ténu (*figure 7*). Si le coût horaire est partout le plus faible dans les entreprises de moins de 50 salariés, il ne croît pas toujours linéairement avec la taille de l'entreprise. Dans plusieurs pays, le coût horaire est ainsi inférieur dans les entreprises de plus de 1 000 salariés par rapport à celles entre 500 et 1 000. Par ailleurs, la dispersion du coût horaire selon la taille est nettement moins marquée dans les services que dans l'industrie. Par rapport aux petites entreprises de moins de 50 salariés, le coût horaire est plus élevé dans les plus de 1 000 de seulement 30 % en Allemagne et 20 % en France.

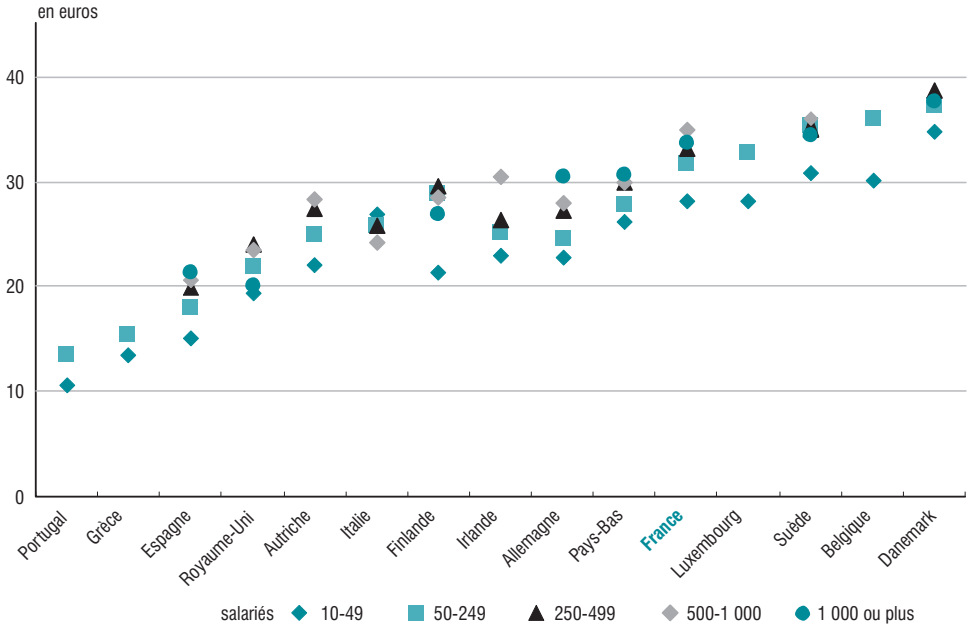
3. Dans un cadre théorique où l'on considère que les économies des pays convergent vers un état d'équilibre de long terme dit «état stationnaire», la vitesse de convergence correspond à la vitesse pour atteindre cet état. Dans le cas présent, avec une vitesse de convergence de 2 %, il faut 35 ans pour atteindre la moitié de la distance à cet état, d'où le qualificatif de vitesse de convergence lente.
4. Ces écarts d'effet taille peuvent s'expliquer en partie par la répartition des entreprises par taille, variée dans l'ex-UE à 15. Par ailleurs, la prise en compte de la dimension « appartenance à un groupe » voire des catégories d'entreprises au sens économique du terme pourrait modifier le constat observé ici.

## 6. Coût horaire de la main-d'œuvre par taille d'entreprise dans l'industrie manufacturière en 2008




Champ : entreprises de 10 salariés et plus, industrie manufacturière, apprentis exclus.
Lecture : en France, le coût horaire de la main-d'œuvre en 2008 dans les entreprises de l'industrie manufacturière de plus 1 000 salariés était de 40,75 euros.
*Source : Eurostat, enquête européenne sur le coût de la main d'œuvre, 2008.*

## 7. Coût horaire de la main-d'œuvre par taille d'entreprise dans les services marchands en 2008




Champ : entreprises de 10 salariés et plus, services marchands, apprentis exclus.
Lecture : en France, le coût horaire de la main-d'œuvre en 2008 dans les entreprises de services de plus 1 000 salariés est de 33,67 euros.
*Source : Eurostat, enquête européenne sur le coût de la main-d'œuvre, 2008.*

## Différences selon les secteurs d'activité

Dans les services marchands, le classement des différentes activités par coût horaire est le même dans tous les pays : les coûts sont les plus bas dans l'hébergement-restauration et les plus élevés dans les activités financières et d'assurance, en passant par les activités de services administratifs et de soutien, le commerce, le transport et entreposage, les activités immobilières, l'information et communication. En moyenne, sur l'ex-UE à 15, le coût horaire dans les activités financières et d'assurance est 3 fois plus élevé que dans l'hébergement-restauration.

De ce fait, dans les services marchands, le classement des pays en trois groupes obtenu au niveau agrégé reste globalement valable à un niveau sectoriel détaillé. Ainsi, dans la plupart des secteurs des services marchands, la France fait partie du groupe à coût élevé avec le Danemark, la Belgique et la Suède. C'est dans l'hébergement-restauration et l'information-communication que le coût du travail est, comparativement aux autres pays européens, le plus élevé en France (2e rang). C'est dans les activités financières qu'il est comparativement le moins élevé, la France se situant au 6e rang, juste en dessous des Pays-Bas. De même, quel que soit le secteur, l'Allemagne fait partie d'un groupe de pays proches de la moyenne de l'ex-UE à 15 ou de la zone euro, tout comme l'Autriche, l'Italie ou l'Irlande. Enfin, le Portugal, la Grèce, le Royaume-Uni[5] et l'Espagne appartiennent toujours au groupe à bas coûts. En revanche, si le Luxembourg a un coût horaire très élevé dans les activités financières, il est proche de la moyenne européenne dans tous les autres services.

Dans l'industrie manufacturière, les conclusions obtenues au niveau agrégé ne sont pas toujours vérifiées à un niveau sectoriel plus détaillé, car les effets de composition jouent. Ainsi, dans l'industrie automobile, le coût horaire allemand est le plus élevé d'Europe. Il est en particulier supérieur de 29 % à celui observé en France : 43,14 euros contre 33,38 euros. L'écart se montait à 49 % en 1996 et a donc diminué depuis. Néanmoins, il reste fort important, alors même que le secteur automobile a contribué dans une large mesure à la dégradation du solde commercial de la France [Usciati, 2008 ; Lemoine, 2011]. Les principales conclusions concernant la France, en revanche, ne sont pas modifiées : quel que soit le secteur de l'industrie manufacturière, elle se situe entre la troisième et la cinquième place.

## Le nombre d'heures effectivement travaillées a diminué pour la moitié des pays de l'ex-Union européenne à 15

Le coût horaire étant défini comme le rapport entre le coût annuel de la main-d'œuvre et le nombre annuel d'heures effectivement travaillées (*encadré 1*), toute évolution du temps de travail effectif se répercute sur le coût horaire. Les heures effectivement travaillées incluent les heures normales et supplémentaires rémunérées sur l'année, desquelles il faut retrancher les heures rémunérées mais non effectuées (congés payés annuels, absences pour cause de maladie, de maternité et paternité, et autres).

En 2008, dans l'ensemble de l'industrie et des services marchands, c'est en Belgique (1 543 heures), suivie de la France (1 596), du Danemark (1 619) et de l'Allemagne (1 651) que le temps de travail effectif en équivalent-temps complet est le plus faible dans l'industrie et les services marchands. La médiane dans l'ex-UE à 15 se situe à environ 1 750 heures par an, soit un peu plus qu'en Suède, en Finlande et en Italie. À l'autre extrémité, c'est au Royaume-Uni[5],

5. Rappelons que le fait que le Royaume-Uni utilise des heures de travail renseignées par les salariés eux-mêmes (enquête Emploi) à la différence des autres pays qui utilisent des heures de travail renseignées par les établissements peut conduire à sous-estimer le coût dans ce pays par rapport aux autres (*encadré 1*).

puis au Luxembourg et en Grèce (autour de 1 800 heures par an) que le temps de travail effectif est le plus long. Dans l'ensemble, les heures travaillées sont plus élevées dans les services marchands que dans l'industrie manufacturière. C'est le cas en particulier en France où, en 2008, le temps de travail effectif dans les services marchands est de 1 606 heures contre 1 574 dans l'industrie manufacturière.

Depuis 1996, le temps de travail effectif a évolué de manière très hétérogène en Europe. Au cours de la période 1996-2008, le temps de travail effectif a augmenté dans la moitié des pays de l'ex-UE à 15 et diminué dans l'autre moitié. C'est au Luxembourg et aux Pays-Bas que la hausse a été la plus forte : respectivement + 123 et + 128 heures dans l'industrie manufacturière et + 86 et + 73 heures dans les services. À l'opposé, c'est en Irlande que le temps de travail effectif a le plus baissé : – 131 heures dans l'industrie et – 103 dans les services. La baisse a aussi été importante en France et en Grèce.

En France, le temps de travail a ainsi baissé de 71 heures dans l'industrie manufacturière et de 83 dans les services. La baisse se produit pour la majeure partie entre 1996 et 2000 (date d'entrée en vigueur de la loi Aubry II pour les entreprises de plus de 20 salariés), surtout dans les services marchands. Elle se poursuit ensuite, en particulier dans l'industrie manufacturière, mais à un rythme plus lent. Au total, alors qu'en 1996, la France était dans une position médiane en termes d'heures travaillées parmi les pays de l'ex-UE à 15, depuis 2000 elle se situe dans le bas de l'échelle. Néanmoins, la diminution du temps de travail effectif n'explique qu'environ 10 % de la hausse du coût horaire de la main-d'œuvre entre 1996 et 2008. Si le nombre d'heures était resté stable entre 1996 et 2008 en France, le coût horaire de la main-d'œuvre aurait progressé en euros courants à un rythme annuel de 3,1 % (contre 3,4 % observé) dans l'industrie manufacturière et de 2,8 % (contre 3,2 % observé) dans les services marchands.

## Une structure du coût horaire qui varie selon le système de financement de la protection sociale

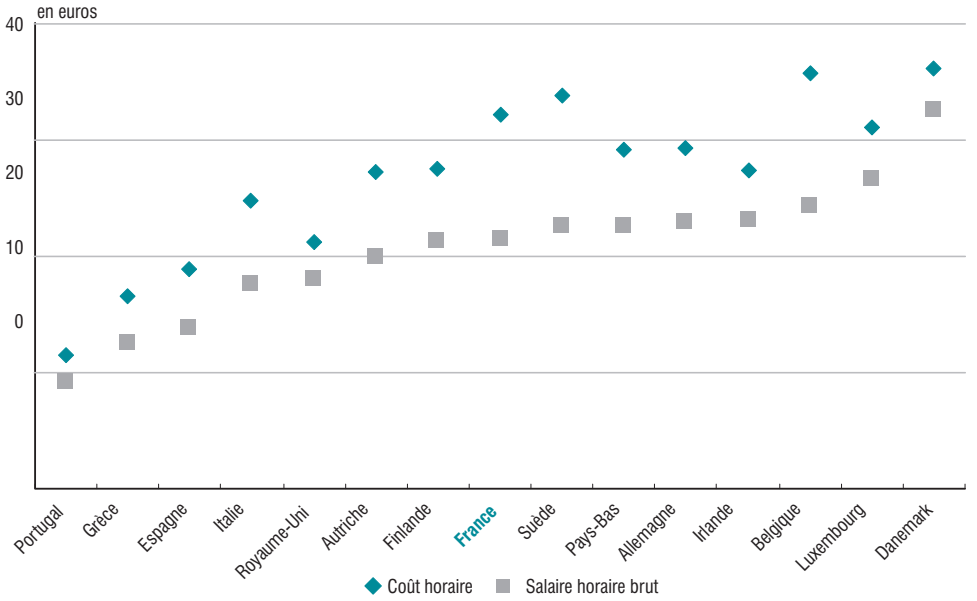
Le coût total se décompose en salaires et traitements bruts, cotisations sociales à la charge de l'employeur et d'autres dépenses (*encadré 2*). Du fait des différences de niveau et de mode de financement de la protection sociale, la répartition du coût horaire entre salaires et traitements bruts, cotisations sociales à la charge de l'employeur et autres dépenses est très variable en Europe. Si partout les salaires et traitements bruts représentent la part la plus importante du coût du travail, ils varient entre 67 % en France et 91 % au Danemark. *A contrario*, la part des cotisations sociales à la charge de l'employeur varie de 7 % du coût au Danemark à 28 % en France, 30 % en Suède et 31 % en Belgique. Les autres dépenses sont marginales dans le coût de la main-d'œuvre, excepté en Suède où elles dépassent 3,5 % et en France où elles atteignent 4,4 %. C'est d'ailleurs en France que la part des dépenses de formation est, de loin, la plus élevée : 2,1 %, et ceci indépendamment du secteur d'activité[6]. La part des dépenses de formation des entreprises est très dépendante du système institutionnel de formation tout au long de la vie de chaque pays et notamment de l'importance de l'apprentissage. Ainsi, en Allemagne où l'apprentissage est très développé, les dépenses pour les apprentis sont incluses dans les salaires et traitements bruts et non dans les dépenses de formation des entreprises.

6. En France, les dépenses de formation des entreprises regroupent la taxe d'apprentissage et la participation à la formation professionnelle continue. Concernant la participation à la formation professionnelle continue, l'enquête européenne CVTS *(Continuing vocational training survey)* sur la formation continue en entreprise, confirme que la France fait partie des pays européens qui dépensent le plus, et ce quel que soit le secteur d'activité.

En raison de l'hétérogénéité de la structure du coût, la hiérarchie européenne en termes de salaire horaire brut diffère en partie de celle du coût horaire (*figure 8*). Ainsi, dans l'ensemble marchand, les salaires horaires bruts en France (21,55 €) et en Suède (22,59 €) se situent dans le milieu de la distribution, derrière l'Allemagne (23,02 €) et les Pays-Bas, la France occupant même une position médiane dans l'ex-UE à 15 en 2008. À l'inverse, du fait du faible taux de cotisations sociales employeurs, l'Irlande fait partie des pays à salaire horaire brut élevé. En dehors de ces pays, les hiérarchies en termes de salaire horaire brut et de coût horaire sont proches. Comme pour le coût horaire, le Danemark occupe la première place en termes de salaire horaire brut (32,66 €), avec une différence de 6 et 8 euros par heure respectivement par rapport au Luxembourg et à la Belgique. De même, on retrouve les mêmes pays dans le bas des deux distributions (Portugal, Grèce, Espagne, Royaume-Uni, Italie).

En termes de structure du coût de la main-d'œuvre, la comparaison entre le Danemark et la Suède est frappante. Ces deux pays sont proches géographiquement et culturellement, ont un haut niveau de protection sociale et un PIB par habitant très comparable. Cependant, au Danemark, l'essentiel du financement de la protection sociale passe par l'impôt sur le revenu, les cotisations sociales employeurs étant limitées à 7 % du coût de la main-d'œuvre. En Suède, la protection sociale est principalement financée par les cotisations sociales, celles payées par les employeurs atteignant 30 % du coût. Cependant, au total, les coûts horaires dans ces deux pays sont assez proches. Si le salaire brut versé est beaucoup plus élevé au Danemark (32,66 € de l'heure) qu'en Suède (22,59 € de l'heure), le salarié y paye aussi plus d'impôts sur le revenu. Le coin fiscalo-social (poids des prélèvements obligatoires sur les salaires) est comparable dans ces deux pays : seule la répartition entre cotisations sociales et impôts sur le revenu les différencie.

**8. Salaire horaire brut et coût horaire de la main-d'œuvre en 2008**




Champ : entreprises de 10 salariés et plus, industrie et services marchands, apprentis exclus.
Lecture : en France, le coût horaire de la main-d'œuvre en 2008 dans l'ensemble de l'industrie et des services est de 32,19 euros alors que le salaire horaire brut est de 21,55 euros.
*Source : Eurostat, enquête européenne sur le coût de la main d'œuvre, 2008.*

Au-delà de cet exemple, l'absence de lien significatif entre le niveau du coût horaire et le taux de charges au sein de l'ex-UE à 15 est confirmée par une analyse « toutes choses égales par ailleurs » prenant en compte l'existence d'un effet propre à chaque pays (modèle à effets fixes, *encadré 3*). Ce résultat suggère qu'à moyen terme le taux de cotisations sociales employeurs n'est pas un déterminant du coût horaire, conformément à ce que prédisent les modèles usuels du marché du travail. Dans ces modèles (par exemple le modèle d'offre de travail dans un environnement concurrentiel, celui de monopole syndical ou celui de négociation salariale), seul le niveau global de taxe compte, pas la répartition entre cotisations sociales employeurs, cotisations sociales salariés et impôt sur le revenu.

Si la structure du coût est fortement hétérogène au sein de l'ex-UE à 15, dans chaque pays elle est relativement comparable entre l'industrie manufacturière et les services (*figures 9* et *10*). Toutefois, la part des cotisations sociales employeurs dans l'industrie manufacturière est le plus souvent supérieure à celle dans les services, sauf au Danemark, au Luxembourg et en Grèce. Cet écart de cotisation est particulièrement important en Irlande (21 %), en Belgique (15 %), aux Pays-Bas (13 %) et au Royaume-Uni (9 %). Dans ces pays, les barèmes « théoriques » de cotisations sociales ne dépendent pas du secteur d'activité, mais ils sont progressifs dans le bas de la distribution des salaires. Les salaires bruts dans l'industrie étant supérieurs à ceux dans les services (en raison entre autres du pouvoir de négociation plus fort des salariés dans l'industrie), la progressivité des cotisations sociales employeurs conduit à des taux « effectifs » plus élevés. En France, où l'écart atteint 6,7 %, la progressivité s'explique par les allègements de cotisations bas salaires qui bénéficient beaucoup à certains secteurs des services.

Dans l'ensemble, la structure des coûts ne connaît pas de grandes variations en Europe entre 1996 et 2008. De plus, les évolutions sont globalement comparables entre l'industrie manufacturière et les services marchands. Dans certains pays, tels que la France, la Suède, l'Espagne ou la Finlande, on ne constate aucune évolution. En France, cette stabilité est remarquable, sachant qu'au cours de la période 1996-2008, des modifications importantes du dispositif d'allègements de cotisations sociales bas salaires ont eu lieu. De 1998 à 2002,

*Encadré 3*

**Le modèle à effets fixes**

L'impact du taux de charges sur le coût horaire de la main-d'œuvre est estimé à l'aide du modèle à effets fixes suivant (les notations sont celles présentées dans l'*encadré 2*) :

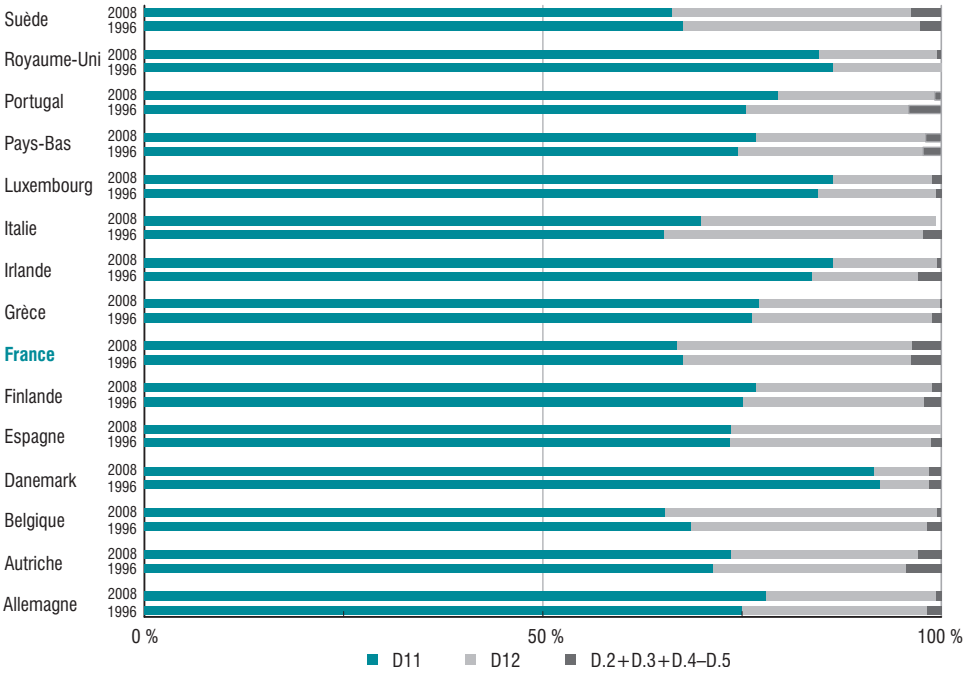
$$\left(\frac{D}{B.1}\right)_{i,t} = a + b.\left(\frac{D.12}{D.11}\right)_{i,t} + \gamma_i + u_{i.t}, \text{ où } \left(\frac{D}{B.1}\right)_{i,t} \text{ est le coût horaire dans le pays } i \text{ à la date } t,$$

$\left(\frac{D.12}{D.11}\right)_{i,t}$ est le taux de charges (*i.e.* le rapport entre d'un côté, les charges sociales employeurs et de l'autre, les salaires et traitements) et $\gamma_i$ un effet fixe pays. Cette spécification permet de tenir compte de caractéristiques inobservées propres à chaque pays et invariantes au cours du temps.
Les résultats sont présentés dans le tableau suivant. Dans l'estimation des déterminants du coût horaire, les coefficients associés au taux de charges valent – 0,75 avec un écart-type de 0,80 dans l'industrie manufacturière, et – 0,93 avec un écart-type de 0,73 dans les services marchands. Ils sont donc non significatifs.

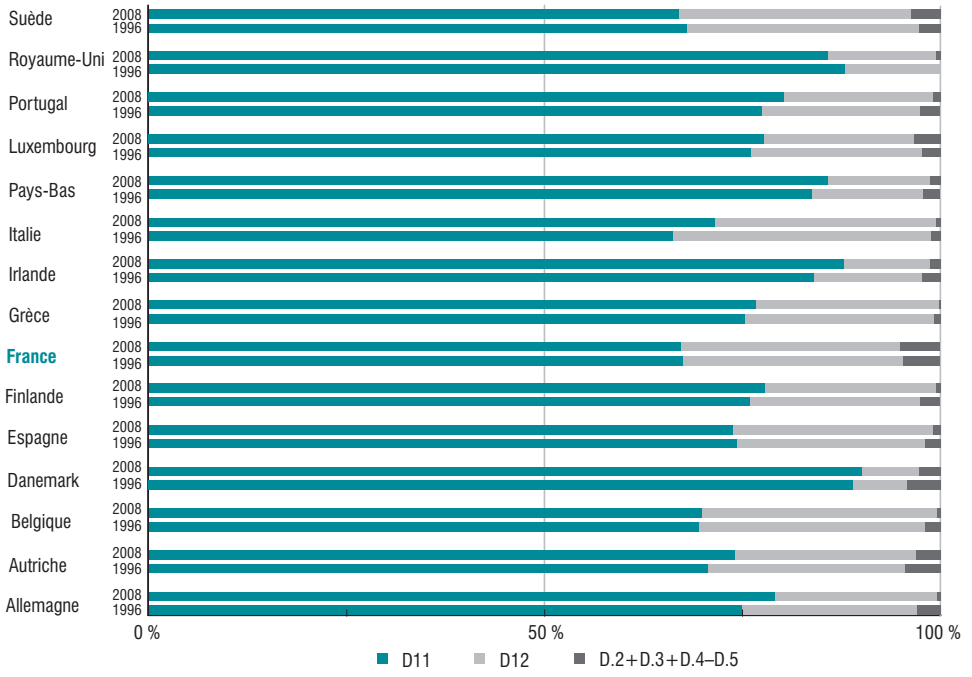
| Secteur | Coefficient | Écart-type | T de Student |
|---|---|---|---|
| Industrie manufacturière | – 0,75 | 0,81 | – 0,93 |
| Services marchands | – 0,93 | 0,73 | – 1,27 |

Champ : entreprises de 10 salariés et plus des secteurs des services marchands et de l'industrie manufacturière, apprentis exclus.
*Source : Eurostat, enquête européenne sur le coût de la main d'œuvre, 1996, 2000, 2004, 2008.*

## 9. Structure du coût dans l'industrie manufacturière




## 10. Structure du coût dans les services marchands




Note : D.11 correspond aux salaires et traitements bruts, D.12 aux cotisations sociales employeurs et (D.2+D.3+D.4-D.5) au reste du coût de la main-d'œuvre.
Champ : entreprises de 10 salariés et plus, industrie manufacturière, services marchands, apprentis exclus.
*Source : Eurostat, enquête européenne sur le coût de la main-d'œuvre, 1996 et 2008.*

le champ des allègements est étendu pour les entreprises qui réduisent leur temps du travail (allègements « Aubry »), afin de compenser l'impact de cette mesure sur le coût du travail. Puis la loi Fillon de janvier 2003 organise sur 3 ans la convergence du barème des allègements pour les entreprises passées à 35 heures et celles restées à 39 heures, parallèlement à la convergence des Smic et des Garanties mensuelles de rémunérations (GMR). Cette réforme a des effets variés selon les entreprises, augmentant les allègements pour les entreprises restées à 39 heures mais les diminuant pour celles passées à 35 heures. En moyenne, ces évolutions en sens opposé se sont compensées pour laisser la part des cotisations sociales employeurs dans le coût du travail globalement inchangée.

D'autres pays ont connu une légère hausse (mais pas forcément continue) de la part des cotisations sociales employeurs dans le coût entre 1996 et 2008 : Royaume-Uni, Belgique ou Danemark. Enfin, on observe une légère baisse des cotisations sociales employeurs en Allemagne et aux Pays-Bas, et plus sensible en Italie. En Allemagne, dans l'industrie manufacturière, la part des cotisations sociales employeurs dans le coût passe de 23,4 % en 2004 à 21,0 % en 2008 suite au transfert le 1er janvier 2007 d'une partie des cotisations employeur vers la TVA (équivalent à 1 point de TVA). Ce transfert de cotisations correspond à une baisse de 60 centimes du coût horaire de la main-d'œuvre.

## Des écarts de coût horaire du travail partiellement compensés par la productivité

Le coût horaire de la main-d'œuvre est un facteur parmi d'autres du niveau de compétitivité d'un pays. Par exemple, un pays avec un coût de production élevé peut être plus compétitif qu'un autre avec un faible coût de production, si sa productivité est supérieure. Le coût salarial unitaire (*encadré 2*), égal au ratio entre le coût total de la main-d'œuvre et la production en volume, mesure le coût moyen de la main-d'œuvre par unité produite.

L'hétérogénéité observée en matière de coût est considérablement réduite quand la productivité du travail est prise en compte. En effet, si les écarts de coût horaire sont importants, ceux de productivité horaire le sont encore plus. Ainsi en 2008, dans l'ensemble marchand, le **coefficient de variation** du coût salarial unitaire, qui permet de mesurer la disparité des situations entre les pays vaut 9,3 % pour le coût salarial unitaire contre 26,5 % pour le coût horaire.

Sur longue période, les coûts horaires évoluent à un rythme comparable dans l'industrie manufacturière et les services marchands. Les mesures qui affectent le coût horaire sont générales et s'appliquent à tous les secteurs (par exemple, en France, la réduction du temps de travail, les taux de cotisations sociales, etc.). De plus, la concurrence sur le marché du travail tend à une convergence des salaires nets, toutes choses égales par ailleurs. En revanche, la productivité apparente du travail évolue à un rythme plus lent dans les services marchands que dans l'industrie manufacturière. Aussi, entre 1996 et 2008, en moyenne dans la zone euro et dans l'ex-UE à 15, les évolutions du coût salarial unitaire sont très différentes selon les secteurs d'activité : légère baisse dans l'industrie manufacturière et hausse dans les services marchands (légère dans le commerce, les hôtels et restaurants, les transports et la communication, et plus sensible dans les activités financières, l'immobilier, les activités de location et les services aux entreprises). En 2008, dans tous les pays de l'ex-UE à 15, la productivité apparente du travail connaît une chute importante : la crise qui commence au printemps s'est traduite par une contraction plus forte de l'activité que du volume de travail.

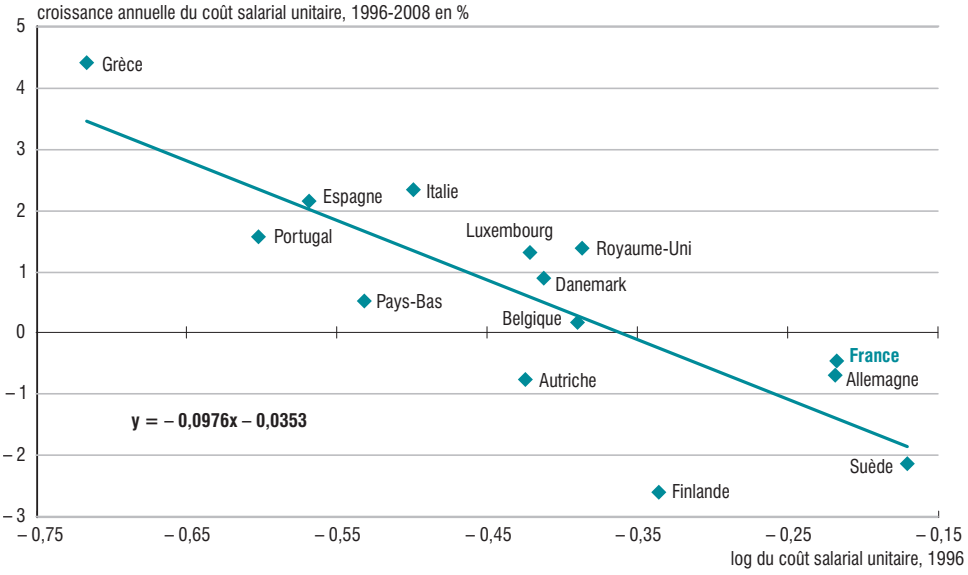
Dans l'industrie manufacturière, le coût salarial unitaire a baissé entre 1996 et 2008 dans un certain nombre de pays européens, dont la France, l'Allemagne, l'Irlande, la Suède, et en moyenne dans l'ex-UE à 15 et la zone euro. En d'autres termes, la productivité horaire a progressé plus vite que le coût horaire dans ces pays. Il n'y a d'ailleurs pas de lien entre l'évolution du coût horaire et celle du coût salarial unitaire. Ainsi, en Irlande, où le coût horaire dans l'industrie manufacturière a doublé sur cette période, la productivité horaire a fait plus que doubler, conduisant à une baisse du coût salarial unitaire. À l'inverse, en Grèce, la très faible progression de la productivité horaire n'a pas compensé la hausse de trois-quarts du coût horaire, de sorte que le coût salarial unitaire a augmenté des deux-tiers. Aucun autre pays de l'ex-UE à 15 n'a connu une telle augmentation du coût salarial unitaire.

L'évolution du coût salarial unitaire dans l'industrie manufacturière est comparable en France et en Allemagne, avec un taux de croissance annuel moyen de respectivement – 0,5 % et – 0,7 %. En France, l'essentiel de la baisse s'est produit entre 1996 et 2000, c'est-à-dire au moment de la mise en place des 35 heures pour les entreprises volontaires (mais avant leur généralisation) et dans un contexte de croissance forte. Depuis cette date et jusqu'en 2007 le coût salarial unitaire reste stable, la productivité horaire évoluant parallèlement au coût horaire. En Allemagne, le coût salarial unitaire est resté stable entre 1996 et 2002, puis connaît une baisse sensible jusqu'en 2007. À l'inverse, l'Espagne, l'Italie, le Royaume-Uni ou le Danemark connaissent une hausse du coût salarial unitaire, importante pour les deux premiers puisque l'évolution annuelle atteint respectivement 2,3 % et 2,1 %.

Dans les services, le coût salarial unitaire a évolué à la hausse pour l'ensemble des pays de l'ex-UE à 15, mais dans des proportions différentes. C'est en Allemagne et en Autriche que l'évolution annuelle a été la plus faible (respectivement + 0,2 % et + 1,1 %). La France connaît une évolution à la hausse limitée à 1,6 %, et comparable à celle de la moyenne de la zone euro. En revanche, des pays comme l'Irlande, l'Espagne, le Danemark, l'Italie ou le Royaume-Uni connaissent des hausses de leur coût salarial unitaire (entre + 2 % et + 3,8 % en rythme annuel) plus importantes que celles de leurs partenaires.

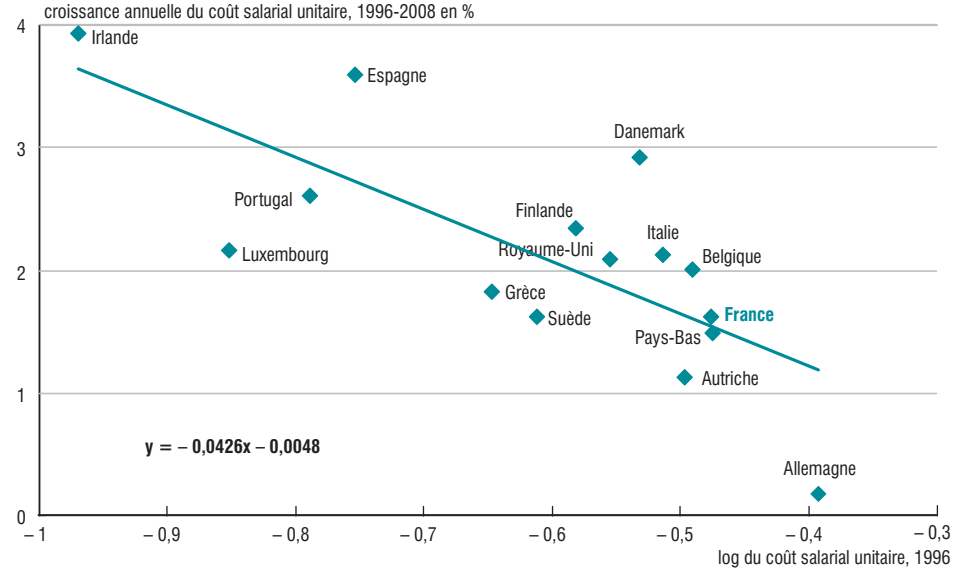
Au total, on observe une convergence du coût salarial unitaire dans l'ex-UE à 15 : c'est dans les pays où le coût salarial unitaire est le moins élevé en 1996 que la hausse entre 1996 et 2008 est globalement la plus forte. Cette convergence se produit dans les services comme dans l'industrie manufacturière, mais à rythme nettement plus rapide pour cette dernière (*figures 11* et *12*). De plus, elle est plus marquée que pour le coût horaire de la main-d'œuvre. ■

## 11. Convergence du coût salarial unitaire dans l'industrie manufacturière




Champ : industrie manufacturière.
*Source : OCDE.*

## 12. Convergence du coût salarial unitaire dans les services marchands




Champ : services marchands.
*Source : OCDE.*

## Définitions

**Compétitivité-coût** : compare l'évolution des coûts salariaux unitaires d'un pays (évolution du coût du travail corrigée de celle de la productivité) à celle de ses partenaires.

**Compétitivité-prix à l'exportation** : compare l'évolution des prix à l'exportation d'un pays à celle de ses partenaires. Le taux de change peut avoir un impact important sur la compétitivité-prix : une dépréciation de la monnaie nationale par rapport aux monnaies étrangères entraînera une amélioration de la compétitivité-prix.

**Compétitivité hors-prix** : compare l'évolution de facteurs tels que la qualité, le contenu en innovation, l'ergonomie et le design des produits offerts.

**Taux de marge** : rapport de l'excédent brut d'exploitation (EBE) à la valeur ajoutée (solde du compte de production). Le taux de marge mesure donc la part de la valeur ajoutée qui n'est pas consacrée à la rémunération des salariés, ni aux impôts sur la production.

**Coefficient de variation** : rapport de l'écart-type à la moyenne. Plus la valeur du coefficient de variation est élevée, plus la dispersion autour de la moyenne est grande. Il est généralement exprimé en pourcentage. Sans unité, il permet la comparaison de distributions de valeurs dont les échelles de mesure ne sont pas comparables.

## Pour en savoir plus


Aghion P., Artus P., Cohen D., Cohen E., Fontagné L., Madiès T., Verdier T., « Les atouts de la France dans la mondialisation », *Rapport du Conseil d'Analyse économique*, n° 71, 2007.

Filatriau O., Marcus V., « Convergences et structures salariales dans l'Union européenne », *Insee Référence*s Les salaires en France, 2006.

Fontagné L., Gaulier G., « Performances à l'exportation de la France et de l'Allemagne », *Rapport du Conseil d'Analyse Économique*, n° 81, décembre 2008.

Lemoine M., « France : un problème de compétitivité…hors prix », Mission d'information sur la compétitivité de l'économie française et le financement de la protection sociale, 2011.

Marcus V., « Le coût de la main-d'œuvre en France et en Allemagne », *Insee Première* n° 970, juin 2004.

Marcus V., « Les salaires et le coût du travail dans l'Union européenne et les pays candidats », *Données sociales*, édition 2006.

Montaut A., « Une heure de travail salarié en 2004. Deux fois plus chère mais deux fois plus productive qu'en 1975 », *Insee Première* n° 1214, novembre 2008.

« Zoom sur le coût du travail en Europe de 1996 à 2004 », *Insee Références* Les salaires en France, édition 2007.

Usciati B., « D'où vient la dégradation du solde commercial français hors énergie ? Une analyse par types de produits », *Bulletin de la Banque de France*, n° 173, mai-juin 2008.

# Fiches thématiques

## Synthèse des actifs occupés

## Avertissement

Cet ouvrage a pour ambition d'analyser conjointement les domaines de l'emploi et des salaires.
Un effort particulier est fait sur la complétude et la mise en cohérence des différentes sources. En effet, cet ouvrage s'appuie à la fois sur des sources administratives (Déclarations annuelles de données sociales ou DADS, base Non-salariés, etc.) mais aussi sur des données d'enquête (enquête Emploi, Acemo, etc.) et sur les estimations d'emploi. Or, ces différentes sources n'ont pas la même « actualité » : les données les plus récentes des DADS portent sur l'année 2009 contre 2010, voire 2011 pour l'enquête Emploi.
De ce fait, la Vue d'ensemble de cet ouvrage s'appuie en partie sur des données récentes portant sur l'année 2011, alors que les fiches thématiques s'arrêtent, le plus souvent, en 2009 pour des raisons de cohérence.
Pour les mêmes raisons de cohérence, les données des fiches couvrent le plus souvent la seule France métropolitaine, cette réserve ne concernant pas, bien entendu les 2 fiches consacrées aux Dom.
Les sites internet *www.insee.fr, www.travail.gouv.fr (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la Dares)* et *http://epp.eurostat.ec.europa.eu* pour les données internationales mettent en ligne des actualisations pour les chiffres essentiels.

## Signes conventionnels utilisés

| | |
|---|---|
| … | Résultat non disponible |
| /// | Absence de résultat due à la nature des choses |
| *p* | Résultat provisoire |
| *n.s.* | Résultat non significatif |
| € | Euro |
| M | Million |
| Md | Milliard |
| *Réf.* | Référence |

# 1.1 Évolution générale de l'emploi et des salaires

Fin 2009, la France métropolitaine compte 26,1 millions de personnes en emploi, dont 23,7 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 2009. Sur la même période, l'agriculture a perdu 1,9 million d'emplois et l'industrie 2,2 millions. Ils ne représentent plus que 16 % de l'emploi en 2009, contre 39 % en 1970. Dans l'industrie, cette baisse s'explique par de nombreux phénomènes, en particulier le développement de la sous-traitance, éventuellement à l'étranger, l'externalisation de fonctions, le développement de l'intérim et des nouvelles technologies. Ainsi, une partie des effectifs qui autrefois étaient comptés dans le secteur secondaire se retrouvent aujourd'hui dans le tertiaire. Entre 1970 et 1997, la construction enregistre un recul de ses effectifs, mais à partir de 1998, l'emploi repart à la hausse. Au total, de 1970 à 2009 sa part dans l'emploi total est passée de 10 % à 7 %.

Depuis 1970, l'**emploi salarié** progresse régulièrement même si l'emploi salarié privé, lui, a connu des phases de repli en 1992-1994, 2002-2003 et 2008-2009. En 2009, il représente 9 emplois sur 10. À l'inverse, l'**emploi non salarié** a diminué de manière continue jusqu'à la fin des années 1990 du fait principalement du repli de l'agriculture, avant de se redresser légèrement en fin de période grâce au développement de l'emploi non salarié dans le tertiaire. À la fin 2009, les non-salariés ne représentent plus que 9 % de l'emploi total contre 21 % en 1970.

En 2009, les femmes occupent la moitié des emplois salariés (49 % contre 35 % en 1970), mais cette parité cache une forte hétérogénéité sectorielle. En effet, les femmes sont très minoritaires dans les secteurs de la construction et de l'industrie, alors qu'elles sont plus nombreuses dans le tertiaire. Elles sont moins présentes chez les non-salariés (32 %). En moyenne en 2009, un emploi salarié sur cinq est occupé par une personne de plus de 50 ans (un sur trois 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.

Entre 1995 et 2009, le salaire annuel médian en **équivalent-temps plein (EQTP)** a crû, en euros constants, au rythme annuel moyen de 0,4 %. En 2009, il s'élève à 20 300 euros. Cette croissance a été un peu plus vive en fin de période. En particulier, la stagnation des prix en 2009 a tiré à la hausse les salaires réels. Le revenu salarial est un autre indicateur, défini comme la somme des salaires perçus une année par un salarié donné, ce dernier pouvant n'avoir travaillé qu'une partie de l'année ou encore n'avoir travaillé qu'à temps partiel. Il est de ce fait inférieur au salaire d'un équivalent-temps plein. De 2005 à 2009, sa **médiane** a progressé plus rapidement que le salaire annuel médian en EQTP, traduisant le fait que la durée moyenne d'emploi des salariés n'ayant travaillé qu'une partie de l'année a eu tendance à augmenter un peu sur longue période. ■

## Définitions

**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 1.6*).

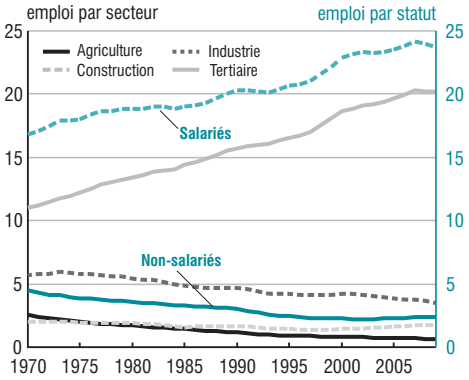
**Salaire en équivalent-temps plein** (EQTP) : il est calculé en prenant en compte tous les postes de travail des salariés (y compris les postes à temps partiel). Les postes à temps complets sont annualisés pour ceux qui ne couvrent pas toute l'année et les postes à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet. Les règles de calcul ont été légèrement modifiés par rapport à l'édition précédente (voir *annexe Glossaire*).

**Médiane** : la médiane partage la population en deux sous-populations égales (voir *annexe Glossaire*).

## Pour en savoir plus

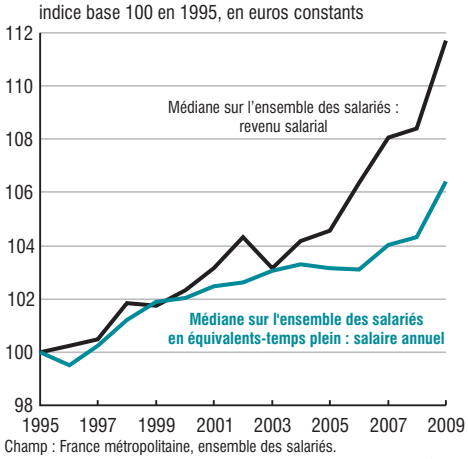

- « Une photographie du marché du travail en 2009 », *Insee Première* n° 1331, janvier 2011.
- « Séries longues sur le marché du travail », *Insee Résultats* n° 116, décembre 2010.

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




Champ : France métropolitaine.
Lecture : au 31 décembre 2009, on dénombre 26,1 millions d'emplois occupés par 23,7 millions de salariés et 2,4 millions de non-salariés. Ces 26,1 millions d'emplois se répartissent en 0,7 million dans l'agriculture, 1,7 million dans la construction, 3,5 millions dans l'industrie et 20,2 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 31/12/2009 (milliers) | Part (en %) | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | de femmes | des moins de 25 ans | des 50 ans ou plus | des niveaux bac ou plus |
| **Ensemble des salariés** | **23 714,9** | **49,4** | **9,8** | **20,9** | **51,2** |
| Agriculture | 224,7 | 32,4 | 15,0 | 22,0 | 31,3 |
| Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac | 549,2 | 39,3 | 15,8 | 15,4 | 34,9 |
| Cokéfaction et raffinage | 11,8 | 22,9 | 12,3 | 17,6 | 77,3 |
| Fabrication d'équipements électriques-électroniques-informatiques, de machines | 472,6 | 28,0 | 4,5 | 24,9 | 51,4 |
| Fabrication de matériels de transport | 373,5 | 16,4 | 5,9 | 23,4 | 50,4 |
| Fabrication d'autres produits industriels | 1 573,5 | 28,0 | 6,2 | 20,8 | 40,2 |
| Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution | 366,5 | 18,9 | 8,4 | 22,9 | 47,4 |
| Construction | 1 451,2 | 10,9 | 17,3 | 15,9 | 27,6 |
| Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles | 3 001,6 | 49,6 | 14,8 | 15,1 | 49,0 |
| Transports et entreposage | 1 329,6 | 28,8 | 5,8 | 21,2 | 39,8 |
| Hébergement et restauration | 898,2 | 50,4 | 24,6 | 13,2 | 38,4 |
| Information et communication | 680,7 | 33,7 | 7,6 | 15,0 | 85,8 |
| Activités financières et d'assurance | 832,3 | 59,2 | 7,1 | 24,3 | 78,2 |
| Activités immobilières | 228,2 | 57,0 | 7,4 | 25,2 | 48,0 |
| Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien | 2 750,7 | 46,9 | 12,2 | 17,2 | 56,4 |
| Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale | 7 653,4 | 68,3 | 5,9 | 25,0 | 58,6 |
| Autres activités de services (hors activités extraterritoriales) | 1 317,3 | 71,4 | 11,5 | 26,3 | 41,7 |
| **Ensemble des non-salariés** | **2 390,3** | **31,7** | **1,7** | **34,1** | **52,2** |
| Agriculture | 443,5 | 30,0 | 1,9 | 39,6 | 34,0 |
| Construction | 280,6 | 7,1 | 1,4 | 26,3 | 25,3 |
| Industrie | 129,5 | 26,2 | 0,7 | 34,3 | 42,4 |
| Tertiaire | 1 536,7 | 38,4 | 1,8 | 34,2 | 64,8 |
| **Emploi total** | **26 105,2** | **47,5** | **8,9** | **22,4** | **51,3** |

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 2009.*

# 1.2 Salariés du privé

L'histoire de l'**emploi salarié marchand non agricole (SMNA)** des vingt dernières années commence avec la crise des années 1991-1993, où il diminue de 3,2 %. Viennent ensuite huit ans de création continue d'emplois au rythme annuel moyen de 1,9 %, avec une nette accélération entre 1998 et 2000. En lien avec l'activité, l'emploi ralentit dès 2001, diminue légèrement en 2003, puis reprend modérement de 2004 à 2007 (+ 0,8 % par an). La baisse de l'activité, en 2008, entraîne un net ralentissement de l'emploi (+ 0,1 % en moyenne annuelle) suivie l'année suivante de nombreuses pertes d'emploi (– 2,5 %). En 2009, on dénombre en moyenne 15,9 millions de salariés dans les secteurs marchands non agricoles soit un niveau proche de celui de 2005. Néanmoins, l'évolution sur la période 2005-2009 a été très différente selon les secteurs : la part de l'industrie, qui représente 21,4 % de l'emploi marchand en 2009, a baissé (– 2,1 points) au profit de la construction (+ 0,7 point, soit 9,1 % des effectifs en 2009) et surtout du tertiaire (+ 1,4 point). Ce dernier, qui embauche structurellement le plus, totalise 69,5 % des salariés en 2009.

Parmi les salariés du SMNA, on dénombre en 2009 40,5 % d'emplois de cadres et professions intermédiaires et 59,5 % d'emplois moins qualifiés. Entre 2005 et 2009, avec le recul de l'emploi industriel, la proportion d'ouvriers a diminué, passant de 34,6 % à 32,3 %. Avec la poursuite du mouvement d'augmentation générale des qualifications, la proportion de cadres et de professions intermédiaires s'est accrûe.

L'expérience professionnelle se traduit souvent par une montée en qualification, si bien que l'âge moyen augmente avec le niveau de qualification : les moins de 25 ans représentent en 2009 14 % des ouvriers et 16 % des employés mais seulement 3 % des cadres, alors que les 50 ans ou plus comptent 22 % de cadres. Les femmes, qui représentent 41 % des salariés, sont nombreuses parmi les employés (76 %) et sous-représentées au sein des ouvriers (18 %) tout comme chez les cadres (34 %). Parce qu'il concerne beaucoup plus fréquemment les femmes, le temps partiel est plus rare chez les cadres et les ouvriers et très fréquent parmi les employés (33 %).

En 2009, le **salaire net** annuel moyen des salariés des entreprises des secteurs marchands en **équivalents-temps plein** (EQTP) s'élève à 24 530 euros : il va de 17 770 euros pour les employés à 46 200 euros pour les cadres.

On observe également des disparités salariales au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle. Appréciée par l'écart **interdécile** (D9/D1), cette dispersion est de 3,0 parmi les cadres mais elle est plus réduite pour les ouvriers et les employés (1,9).

De 2005 à 2009, le salaire net **réel** d'un EQTP a augmenté en moyenne de 0,9 % par an. Ce sont les les ouvriers qui ont bénéficié des évolutions les plus favorables (+ 1,0 %) tandis que les cadres ont vu leur salaire net stagner (+ 0,1 %). Deux facteurs ont contribué à la hausse des premiers : la forte augmentation du Smic intervenue en tout début de période et les destructions d'emplois peu qualifiés, donc peu rémunérés, en fin de période. Les cadres, eux, ont pâti de la mauvaise conjoncture de 2008 et 2009, notamment à travers une diminution de leurs primes. ■

## 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 emplois publics, agricoles et non salariés. Une des sources utilisée ne permet pas la prise en compte des Dom.

**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.

**Salaire en équivalents-temps plein** (EQTP) : voir *fiche 1.1*.

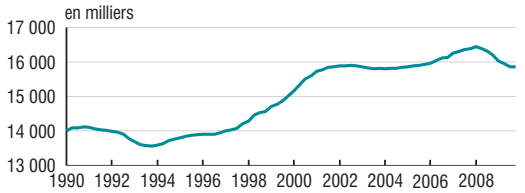
**Rapport interdécile, décile** : voir *annexe Glossaire*.

**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 2008 », *Insee Résultats,* série Société n° 111, octobre 2010.
• *Insee Références* Emploi et salaires, édition 2011.

## 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 2009

en %

| | En 2009 | | | | | Répartition des salariés en 2005 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | 17,1 | 92,8 | 33,6 | 2,6 | 21,5 | 15,6 |
| Professions intermédiaires | 23,4 | 89,9 | 37,2 | 8,8 | 17,2 | 22,4 |
| Employés | 27,1 | 66,8 | 75,6 | 16,1 | 19,5 | 27,2 |
| Ouvriers | 32,4 | 90,3 | 18,0 | 14,4 | 18,5 | 34,6 |
| **Ensemble** | **100,0** | **84,2** | **40,8** | **11,6** | **19,0** | **100,0** |
| **Ensemble (en milliers)** | **15 923** | **13 408** | **6 497** | **1 842** | **3 021** | **15 894** |

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi dans le secteur marchand non agricole.
*Source : Insee, enquête Emploi 2009 et estimations d'emploi.*

## 3. Salaires moyens annuels nets en EQTP selon la CS

| | 2005 | 2009 | Évolution annuelle moyenne 2005-2009 en euros constants[2] |
|---|---|---|---|
| | (en euros courants) | | (en %) |
| Cadres[1] | 44 690 | 46 200 | 0,1 |
| Professions intermédiaires | 22 990 | 25 230 | 0,3 |
| Employés | 15 710 | 17 770 | 0,5 |
| Ouvriers | 16 730 | 18 780 | 1,0 |
| **Ensemble** | **22 290** | **24 530** | **0,9** |

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.
2. Le calcul du taux de croissance sur la période 2005-2009 prend en compte la refonte du processus de codification de la profession et catégorie socioprofessionnelle du salarié dans les DADS 2009.
Champ : France métropolitaine, secteur marchand non agricole, secteur privé et semi-public.
*Source : Insee, DADS 2009 définitif (exploitation au 1/12).*

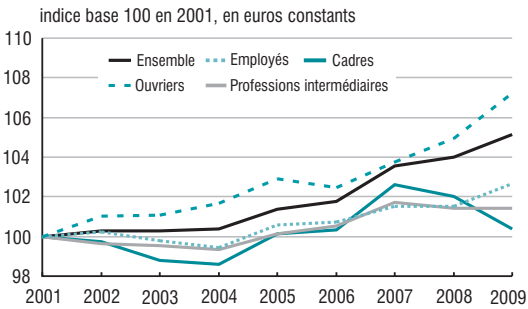
## 4. Distribution des salaires nets annuels en équivalents-temps plein selon la CS en 2009

en euros

| | Ensemble | Cadres [1] | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers |
|---|---|---|---|---|---|
| D1 | 13 550 | 23 960 | 16 220 | 12 790 | 13 070 |
| Q1 | 15 790 | 29 810 | 19 370 | 14 290 | 15 070 |
| **D5 (médiane)** | **19 760** | **38 230** | **23 590** | **16 430** | **17 760** |
| Q3 | 26 870 | 51 260 | 28 720 | 19 750 | 21 210 |
| D9 | 39 040 | 72 370 | 35 170 | 24 140 | 25 290 |
| **D9/D1** | **2,9** | **3,0** | **2,2** | **1,9** | **1,9** |

1. Y compris les chefs d'entreprise salariés. Champ : France métropolitaine, secteur marchand non agricole, secteur privé et semi-public.
Lecture : en 2009, 10 % des salariés en EQTP du secteur privé et semi-public perçoivent un salaire annuel net inférieur à 13 550 euros et 25 % un salaire inférieur à 15 790 euros. *Source : Insee, DADS 2009 définitif (exploitation au 1/12).*

## 5. Évolution du salaire net moyen des salariés en EQTP




Champ : France métropolitaine, secteur marchand non agricole, secteur privé et semi-public.
Note : le calcul du taux de croissance entre 2008 et 2009 prend en compte la refonte du processus de codification de la profession et catégorie socioprofessionnelle du salarié dans les DADS 2009.
*Source : Insee, DADS 2009 définitif (exploitation au 1/12).*

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

En 2009, la fonction publique d'État (FPE) compte, en termes d'équivalents-temps pleins (EQTP), 1,62 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 16 % des titulaires et les agents de catégorie B 19 %.

Depuis 2005, les **effectifs** ont diminué de 224 000 en EQTP. Cette baisse résulte, d'une part, du transfert d'environ 110 000 agents de la fonction publique d'État vers les établissements publics ou vers les collectivités territoriales et, d'autre part, de la suppression de 114 000 postes, dont environ la moitié d'enseignants. Durant cette période, le poids des non-titulaires est resté stable (15 %) ; au sein des titulaires le poids des A et celui des B se sont accrus (de respectivement + 7 et + 6 points). Cela résulte de plusieurs phénomènes : la fin du reclassement progressif des instituteurs en professeurs des écoles de la catégorie B vers la catégorie A, le reclassement des 100 000 gardiens de la paix de la catégorie C vers la catégorie B intervenue au 1er janvier 2006, 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, le plus souvent classés en catégorie C, vers les collectivités territoriales.

Entre 2005 et 2009, la proportion de femmes s'est accrûe de deux points (60 %), du fait de la prédominance des hommes dans la population transférée aux collectivités locales. Toujours pour cette même raison, mais également 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 (– 17 points). Pour la catégorie A, la légère progression de la proportion de femmes s'explique pour partie par le reclassement des professeurs des écoles 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 moyen de 43 ans, les agents de la FPE sont plus âgés que les salariés du secteur privé (40 ans). Ce constat est plus marqué pour la catégorie C comparée aux ouvriers et employés du secteur privé. L'âge moyen des non-titulaires, lui, est proche de celui des salariés du secteur privé.

En 2009, le **salaire annuel net** moyen d'un agent de la fonction publique d'État s'élève à 28 520 euros : 29 400 pour les seuls titulaires et 23 420 pour les non titulaires. Celui des titulaires A est supérieur de 51 % à celui des C ; cet écart s'est réduit de 4 points depuis 2005, du fait des caractéristiques de la population transférée aux collectivités locales. Sur l'ensemble de la période 2005-2009, le salaire net moyen des agents de l'État a crû en moyenne annuelle de 2,8 % en euros courants alors que l'inflation s'est élevée, sur la période, à + 1,5 % l'an. En euros constants, le salaire net a progressé de 1,3 % en moyenne annuelle. Cette hausse résulte pour partie du transfert de gestion, vers les collectivités territoriales, d'agents qui avaient, en moyenne, des salaires inférieurs au salaire moyen de la FPE. Une fois corrigé de cet effet, le salaire moyen s'est accru d'environ 0,7 % par an, en euros constants. Pour les seules personnes en poste et présentes tout au long des années 2005 et 2009, le salaire a évolué en moyenne annuelle de 2,2 % en euros constants.

Le rapport interdécile de l'ensemble des agents de la FPE est de 2,1 en 2009 contre 2,4 en 2005. Ce rapport a légèrement baissé pour les agents de catégorie A, passant de 2,2 à 2,1, alors qu'il est resté stable à 1,6 pour les B. Pour les agents de catégorie C, il a diminué, passant de 1,8 à 1,5, 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 France métropolitaine. 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 nets** : *voir fiche 1.2.*

# Emploi et salaires dans la fonction publique d'État 1.3

## 1. Emploi dans les services civils de l'État en 2005 et 2009

| | En 2005 | | | | En 2009 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectifs (milliers) | Effectifs (%) | Part des femmes (%) | Âge médian (années) | Effectifs (milliers) | Effectifs (%) | Part des femmes (%) | Âge médian (années) |
| **Ensemble** | **1 839** | **100** | **58** | **43** | **1 615** | **100** | **60** | **43** |
| **Titulaires** | **1 571** | **85** | **57** | **44** | **1 379** | **85** | **59** | **44** |
| Catégorie A | 901 | 58 | 60 | 43 | 895 | 65 | 62 | 43 |
| Catégorie B | 209 | 13 | 62 | 45 | 268 | 19 | 45 | 43 |
| Catégorie C | 461 | 29 | 50 | 44 | 216 | 16 | 64 | 47 |
| **Non-titulaires** | **268** | **15** | **63** | **36** | **236** | **15** | **65** | **39** |

Champ : France métropolitaine, effectifs en équivalents-temps plein, hors armée et Établissements nationaux.
*Source : Insee, fichiers de paie des agents de l'État de 2005 et 2009.*

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

| | En 2005 | En 2009 | Évolution annuelle moyenne 2005-2009 |
|---|---|---|---|
| | (euros courants) | | (% et euros constants) |
| **Ensemble** | **25 530** | **28 520** | **1,3** |
| **Titulaires** | **26 330** | **29 400** | **1,3** |
| Catégorie A | 30 340 | 32 210 | 0,0 |
| Catégorie B | 24 000 | 26 550 | 1,0 |
| Catégorie C | 19 530 | 21 270 | 0,7 |
| **Non-titulaires** | **20 820** | **23 420** | **1,5** |

Champ : France métropolitaine, salaires en équivalents-temps plein.
*Source : Insee, fichiers de paie des agents de l'État de 2005 et 2009.*

## 3. Distribution des salaires annuels nets des agents titulaires des services civils de l'État par catégorie statutaire en 2009

| | Ensemble | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C |
|---|---|---|---|---|
| D1 | **18 830** | 21 400 | 20 810 | 16 750 |
| Q1 | **22 022** | 24 570 | 22 970 | 18 590 |
| **D5 (médiane)** | **26 200** | **29 030** | **26 160** | **20 880** |
| Q3 | **31 950** | 36 490 | 29 630 | 23 370 |
| D9 | **40 314** | 45 550 | 32 630 | 25 900 |
| **D9/D1** | **2,1** | **2,1** | **1,6** | **1,5** |

Champ : France métropolitaine, salaires en équivalents-temps plein.
*Source : Insee, fichier de paie des agents de l'État 2009.*

# 1.4 Emploi et salaires dans les collectivités territoriales

En 2009, on compte dans la **fonction publique territoriale** (FPT) de France métropolitaine, un peu moins de 1,7 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 78 % des agents contre seulement 16 % 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 7 % du total des agents. Les communes et les départements sont les principaux employeurs avec plus de 7 agents sur 10.

Dans la FPT, comme dans toute la fonction publique, les femmes sont majoritaires (58 %). Les non-titulaires représentent 20 % des agents, contre seulement 15 % 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 peu moins d'un quart des emplois.

Depuis 1998, les effectifs ont crû en moyenne de 3,4 % par an, cette croissance étant plus faible pour les communes (+ 1,4 %). Au cours des quatre dernières années, ils ont crû à un rythme légèrement supérieur (3,7 %), soit une augmentation d'environ 200 000 en équivalent-temps plein. Un peu plus de la moitié de cette augmentation entre 2005 et 2009 est imputable aux transferts de gestion 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 11 ans, de moins de 10 000 à près de 80 000. Le reste de cette croissance est lié à la dynamique propre de l'emploi territorial.

La répartition des agents par catégorie socioprofessionnelle s'est modifiée entre 2005 et 2009 : la part des employés et ouvriers a augmenté de 3 points avec le transfert des agents venus de la FPE qui étaient principalement de catégorie C. En 2005, les communes employaient 63 % des agents de la FPT contre 56 % en 2009. Ce recul du poids relatif des communes de 7 points s'est fait au profit des intercommunalités (+ 1 point) mais surtout des départements et des régions (+ 8 points).

L'âge médian d'un agent dans la FPT en 2009 est de 45 ans contre 40 ans pour les salariés du secteur privé. Les cadres sont un peu plus âgés que les professions intermédiaires et les ouvriers et employés.

En 2009, le salaire annuel net moyen en équivalent-temps plein d'un agent de la fonction publique territoriale s'élève à 21 240 euros contre 28 520 euros dans la FPE. Cet écart s'explique essentiellement par les différences en termes de qualification, écart qui s'est accentué avec les transferts de gestion de personnels survenus dans la période. Au sein de la FPT, le salaire moyen dans les communes et les régions (respectivement d'environ 20 300 euros et 20 800) est plus modeste que dans les départements (23 600). 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 2,1 dans la FPE et 2,9 dans le secteur privé. Entre 2005 et 2009, le salaire net moyen des agents des collectivités territoriales a crû en moyenne annuelle de 2,5 % en euros courants alors que l'inflation s'est élevée, sur la même période, à + 1,5 % l'an. Ainsi, en euros constants, le salaire net a progressé de 1 % en moyenne annuelle. Pour les seules personnes en poste, présentes tout au long des années 2005 et 2009, le salaire a évolué en moyenne annuelle de 2,1 % 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).

## Pour en savoir en plus


• « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique », DGAFP, édition 2010 - 2011.

# Emploi et salaires dans les collectivités territoriales 1.4

## 1. Emploi dans la fonction publique territoriale en 2005 et en 2009

| | 2005 | | | | | 2009 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectifs (milliers) | Effectifs (%) | Effectifs femmes (milliers) | Part des femmes (%) | Âge médian | Effectifs (milliers) | Effectifs (%) | Effectifs femmes (milliers) | Part des femmes (%) | Âge médian |
| **Ensemble**[1] | **1 308** | **100** | **756** | **58** | **43** | **1 515** | **100** | **883** | **58** | **45** |
| Cadres | 107 | 8 | 50 | 47 | 46 | 109 | 7 | 57 | 53 | 46 |
| Professions intermédiaires | 277 | 21 | 165 | 60 | 43 | 224 | 15 | 143 | 64 | 44 |
| Employés, ouvriers | 924 | 71 | 541 | 58 | 43 | 1 182 | 78 | 683 | 58 | 44 |

1. Le système d'information pour la FPT a changé en 2009. Cela a introduit une rupture de série dans la structure de l'emploi par catégories socioprofessionnelles. Les données 2005 et 2009 ne sont pas directement comparables.
Champ : France métropolitaine, effectifs en équivalent-temps plein.
*Source : Insee, DADS, SIASP.*

## 2. Effectifs territoriaux par type de collectivité

| | 2005 | 2009 |
|---|---|---|
| Communes | 986 104 | 1 015 731 |
| Départements | 193 888 | 287 947 |
| Régions | 15 002 | 78 618 |
| Établissements communaux | 109 215 | 126 604 |
| Établissements intercommunaux | 178 235 | 225 920 |
| Établissements départementaux | 59 589 | 65 185 |
| Autres ÉPA[1] locaux | 21 733 | 5 931 |
| **Ensemble** | **1 563 766** | **1 805 936** |

1. Établissement public à caractère administratif.
Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés.
*Sources: Insee, Colter, DADS, SIASP Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.*

## 3. Salaires annuels nets moyens dans la FPT selon la catégorie socioprofessionnelle

| | 2005 | 2009 | Évolution annuelle moyenne 2005-2009 | |
|---|---|---|---|---|
| | (euros courants) | | (en % et euros constants) | (en % et euros courants) |
| **Ensemble**[1] | **19 220** | **21 240** | **1,0** | **2,5** |
| Cadres | 34 380 | 37 610 | 0,8 | 2,3 |
| Professions intermédiaires | 23 570 | 25 770 | 0,7 | 2,3 |
| Ouvriers, employés | 16 950 | 18 830 | 1,1 | 2,7 |

1. Le système d'information pour la FPT a changé en 2009. Cela a introduit une rupture de série dans la structure de l'emploi par catégories socioprofessionnelles. Les données 2005 et 2009 en niveau ne sont pas directement comparables mais un travail spécifique visant à neutraliser l'effet de cette rupture permet de calculer des taux d'évolution.
Champ : France métropolitaine, salaires en équivalents-temps plein.
*Source : Insee, DADS et SIASP.*

## 4. Distribution des salaires annuels nets des agents de la fonction publique territoriale selon la CS en 2009

en euros

| | **Ensemble** | Cadres | Professions intermédiaires | Employés, ouvriers |
|---|---|---|---|---|
| D1 | **15 051** | 23 314 | 18 366 | 14 775 |
| Q1 | **16 650** | 28 280 | 21 293 | 16 212 |
| **D5 (médiane)** | **19 039** | **34 909** | **25 243** | **18 037** |
| Q3 | **23 138** | 44 089 | 29 582 | 20 588 |
| D9 | **29 822** | 54 649 | 33 405 | 23 464 |
| **D9/D1** | **2,0** | **2,3** | **1,8** | **1,6** |

Champ : France métropolitaine, salaires en équivalent-temps plein.
*Source : Insee, SIASP.*

# 1.5 Emploi et salaires dans le secteur public hospitalier

En 2009, on compte 880 000 **emplois en équivalents-temps plein** (EQTP) **dans les établissements publics de santé**. Le temps partiel représente 21 % des postes.

La moitié des emplois correspond à des postes d'employés ou d'ouvriers et 40 % à des postes de professions intermédiaires. La catégorie des cadres, qui regroupe les cadres de direction et d'administration et les personnels médicaux, représente 10 % des emplois. Entre 2005 et 2009, les effectifs en EQTP des professions intermédiaires et des employés ou ouvriers ont progressé de 1,2 % 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 (48 %) alors que les professions intermédiaires soignantes et celles d'agents de service sont très féminisées (85 %). La moitié des salariés des établissements publics de santé ont moins de 42 ans.

En 2009, le **salaire net annuel moyen** (rémunérations pour gardes et astreintes comprises) d'un équivalent-temps plein du secteur public hospitalier s'élève à 26 000 euros. Les cadres perçoivent un salaire net annuel moyen de 54 400 euros, les professions intermédiaires de 26 700 euros et les employés et ouvriers de 19 800 euros.

En 2009, 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 interdécile D9/D1), est de 2,2. C'est parmi les professions les plus qualifiées que les revenus sont les plus dispersés : le rapport interdécile est de 3,5 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.

Entre 2005 et 2009, le salaire net annuel moyen -hors cadres- a progressé en rythme annuel de 0,9 % en euros courants. En revanche, compte-tenu de l'inflation, il a baissé en rythme annuel de 0,5 % en **euros constants**. L'évolution du salaire moyen des cadres entre 2005 et 2009 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 2005 et 2009 dans le même établissement -hors cadres- le salaire a évolué en moyenne annuelle de 0,9 % en euros constants. ■

## Définitions

**Emploi en équivalent-temps plein (EQTP)** : Les postes à temps complet sont pris en compte au prorata du nombre de jours travaillés dans l'année et les temps partiel au prorata de leur volume horaire rapporté à celui d'un poste à temps complet toute l'année. Les règles de calcul ont été légèrement modifiées par rapport à l'édition précédente (voir *annexe Glossaire*.).

**Établissements publics de santé** : ce sont les établissements publics (catégorie juridique agrégée des personnes morales soumises au droit administratif) dont l'activité économique principale relève des activités hospitalières (8610Z en 2009, 851A en 2005) 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).

**Salaire en équivalent-temps plein** : voir *fiche 1.1*.

**Euros constants** : voir *fiche 1.2*.

# Emploi et salaires dans le secteur public hospitalier 1.5

## 1. Emploi dans le secteur public hospitalier en 2005 et 2009

| | | En 2005 Effectifs | | | | | En 2009 Effectifs | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | (milliers) | (%) | Part des femmes (%) | Âge médian (années) | Part de salariés à temps partiel[4] (%) | (milliers) | (%) | Part des femmes (%) | Âge médian (années) | Part de salariés à temps partiel[4] (%) |
| **Ensemble[1]** | **(a+b+c)** | **860 355** | **100,0** | **75,5** | **42** | **22,3** | **881 433** | **100,0** | **76,8** | **42** | **21,0** |
| **Cadres[1]** | **(a)** | **103 529** | **12,0** | **46,0** | **43** | **29,7** | **89 141** | **10,1** | **48,1** | **47** | **35,7** |
| Médecins, pharmaciens, psychologues[1] | | 91 069 | 10,6 | 45,2 | 43 | 31,3 | 76 548 | 8,7 | 47,8 | 47 | 39,2 |
| Cadres direction, administration, gestion | | 12 459 | 1,4 | 52,0 | 49 | 14,4 | 12 593 | 1,4 | 50,1 | 47 | 8,6 |
| **Professions intermédiaires** | **(b)** | **315 094** | **36,6** | **83,4** | **41** | **23,3** | **351 931** | **39,9** | **85,1** | **40** | **21,7** |
| PI soignantes et sociales[2] | | 300 026 | 34,9 | 85,0 | 40 | 23,5 | 310 158 | 35,2 | 86,0 | 39 | 22,1 |
| PI administratives et techniques | | 15 068 | 1,8 | 50,6 | 48 | 17,8 | 41 772 | 4,7 | 78,2 | 46 | 18,7 |
| **Employés et ouvriers** | **(c)** | **441 732** | **51,3** | **76,9** | **42** | **19,4** | **440 361** | **50,0** | **76,1** | **43** | **17,0** |
| Agents de service et employés administratifs[3] | | 390 888 | 45,4 | 83,5 | 41 | 20,7 | 362 353 | 41,1 | 85,5 | 42 | 18,4 |
| Ouvriers | | 50 844 | 5,9 | 25,9 | 46 | 7,6 | 78 008 | 8,9 | 32,3 | 45 | 10,2 |
| **Ensemble (hors cadres)** | **(b+c)** | **756 826** | **88,0** | **79,6** | **42** | **21,0** | **792 291** | **89,9** | **80,0** | **42** | **19,0** |

1. En 2009, 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 « soignantes » sont constitués des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux. Les professions intermédiaires « sociales » regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés.
3. Les « agents de service » recouvrent les agents de services hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers.
4. Part 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 2005 et SIASP 2009.*

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

| | 2005 | 2009 | Évolution annuelle moyenne 2005-2009 | | Évolution annuelle moyenne 2005-2009 des personnes en place[2] | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | (euros courants) | | (en % et euros courants) | (en % et euros constants) | (en % et euros courants) | (en % et euros constants) |
| **Ensemble** | **25 160** | **26 010** | **n.s.** | **n.s.** | **2,5** | **1,1** |
| Cadres[1] | 47 710 | 54 370 | n.s. | n.s. | 2,9 | 1,4 |
| Professions intermédiaires | 26 370 | 26 680 | 0,3 | – 1,1 | 2,5 | 1,1 |
| Employés et ouvriers | 19 010 | 19 760 | 1,0 | – 0,4 | 2,1 | 0,7 |
| **Ensemble (hors cadres)** | **22 070** | **22 860** | **0,9** | **– 0,5** | **2,3** | **0,9** |

1. En 2009, 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. Salariés à temps complet présents douze mois les 2 années.
Champ : France métropolitaine, salariés des établissements publics ayant une activité économique principale hospitalière en équivalent-temps plein, hors stagiaires et apprentis.
*Source : Insee, DADS 2005 et SIASP 2009.*

## 3. Distribution des salaires annuels nets dans le secteur public hospitalier selon la CS en 2009

| | Cadres[1] | Professions intermédiaires | Employés et ouvriers | Ensemble[1] |
|---|---|---|---|---|
| D1 | 24 520 | 18 870 | 14 700 | 16 300 |
| Q1 | 34 350 | 21 590 | 16 530 | 18 670 |
| **D5 (médiane)** | **51 470** | **25 470** | **18 810** | **22 190** |
| Q3 | 71 810 | 30 390 | 21 490 | 28 590 |
| D9 | 86 270 | 34 240 | 24 380 | 36 430 |
| **D9/D1** | **3,5** | **1,8** | **1,7** | **2,2** |

1. Hors internes, externes et résidents en 2009.
Champ : France métropolitaine, salariés des établissements publics ayant une activité économique principale hospitalière en équivalent-temps plein.
*Source : Insee, SIASP 2009.*

# 1.6 Non-salariés

En 2009, l'emploi non salarié (hors auto-entrepreneurs) regroupe environ 2,4 millions de personnes, soit 9 % de l'emploi total. Cette population très hétérogène travaille principalement dans quatre secteurs, l'agriculture (18 %), le commerce de détail (16 %), la construction (14 %) et les professions libérales de santé (10 %).

Après trente ans de recul, le nombre de **non-salariés** est reparti légèrement à la hausse en 2004 (+ 7 % sur la période 2003-2009). Si l'agriculture est toujours en déclin (– 14 % depuis 2003), les secteurs de la construction et du tertiaire sont plus dynamiques (respectivement + 23 % et + 12 % depuis 2003).

La population non salariée se caractérise par sa faible féminisation : 32 % de femmes contre 41 % parmi les salariés du secteur marchand non agricole. Peu présentes dans la construction, les femmes représentent environ un tiers des non-salariés du commerce et de l'agriculture. Les professions libérales de santé, où elles sont majoritaires (55 %), font figure d'exception.

Cette population est assez âgée : 34 % d'entre eux ont 50 ans ou plus, contre 19 % des salariés. En effet, on devient le plus souvent indépendant après un passage dans le salariat. De plus, certaines professions particulièrement qualifiées ou règlementées ne peuvent être exercées qu'après de longues études, par exemple dans les domaines du droit et de la santé. Environ 40 % des professionnels libéraux de santé ont plus de 50 ans. À l'inverse, dans la construction, les non-salariés de 50 ans ou plus sont moins nombreux (26 %). La part des moins de 25 ans est très faible parmi les indépendants : elle ne dépasse pas 2 %.

En 2009, hors agriculture et hors **auto-entrepreneurs**, les indépendants gagnent en moyenne 34 900 euros, et la moitié d'entre eux gagne moins de 18 950 euros. Ce résultat cache cependant de grandes disparités. D'une part, 11,6 % des non-salariés ont un revenu d'activité nul, parce qu'ils n'ont pas dégagé de bénéfice, ou parce qu'ils se rémunèrent plutôt sous forme de dividendes. D'autre part, 10 % des non-salariés gagnent plus de 84 350 euros de revenus dans l'année. Pour les salariés, le seuil équivalent est très inférieur à 34 270 euros.

Le secteur d'activité est le premier facteur de disparités des revenus : les activités les plus rémunératrices sont les professions juridiques et la pharmacie, avec des moyennes de plus de 85 000 euros. Les moins rémunératrices sont les taxis, l'enseignement, les arts, spectacles et activités récréatives et les autres services (coiffure, blanchisserie), avec moins de 19 000 euros par an. Ces disparités s'expliquent en partie par des niveaux de diplôme très différents.

Outre le secteur d'activité et l'ancienneté de l'entreprise, le sexe est un déterminant important du revenu. Les femmes perçoivent un revenu inférieur de 34 % à celui des hommes, à secteur d'activité, ancienneté, localisation et statut (pluriactif ou non) égaux.

Depuis 2009, les auto-entrepreneurs forment une nouvelle composante de la population non salariée. Ils sont environ 290 000 à bénéficier de ce statut au 31 décembre 2009, mais plus de la moitié d'entre eux déclarent un chiffre d'affaires nul. Pour l'autre moitié, le revenu d'activité moyen annuel est proche de 3 230 euros. Si on prend en compte les auto-entrepreneurs (y compris ceux dont le chiffre d'affaires est nul), le revenu moyen des non-salariés est de 30 720 euros, soit 12 % de moins que le niveau calculé hors auto-entrepreneurs.

La proportion d'auto-entrepreneurs est élevée dans les secteurs de l'information et la communication, les services administratifs et de soutien, les arts, spectacles et activités récréatives ainsi que dans le commerce. ■

## Définitions

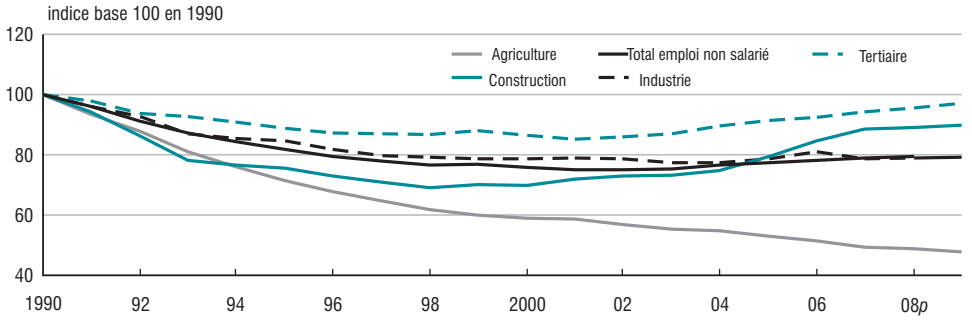
**Non-salariés** : les non-salariés se distinguent des salariés par l'absence de contrat de travail et par le fait qu'ils ne dépendent de personne (pas de lien de subordination).

**Auto-entrepreneurs** : l'auto-entrepreneur est un régime mis en place depuis le 1er janvier 2009 pour les entreprises individuelles qui relèvent du régime fiscal de la microentreprise. Il offre des formalités de création d'entreprises allégées ainsi qu'un mode de calcul et de paiement simplifié des cotisations et contributions sociales et de l'impôt sur le revenu.

## Pour en savoir plus


• *Insee Références* Les revenus d'activité des indépendants , édition 2009.
• « Les revenus d'activités des indépendants du commerce, de l'industrie, du BTP et des services en 2008 », *Insee Première* n° 1362, juillet 2011.

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




Champ : France métropolitaine. Pour les multi actifs (simultanément salarié et non-salarié) sont comptés ici comme non salariés que ceux dont c'est l'activité principale.
*Source : Insee, estimations d'emploi localisées : estimation provisoire pour 2009 incluant les auto-entrepreneurs.*

## 2. Structure de l'emploi non salarié en 2009

en %

| | Répartition | Part | | |
|---|---|---|---|---|
| | | des moins de 25 ans | des plus de 50 ans | des femmes |
| Agriculture | 18,1 | 1,9 | 39,6 | 30,0 |
| Industrie | 7,1 | 0,7 | 34,3 | 26,2 |
| Construction | 13,7 | 1,4 | 26,3 | 7,1 |
| Commerce | 16,1 | 1,9 | 33,2 | 35,0 |
| Services dont : | 44,7 | 1,7 | 34,6 | 39,6 |
| *Professions libérales (hors santé)* | *8,6* | *1,1* | *34,4* | *30,2* |
| *Professions libérales de santé* | *9,9* | *1,1* | *40,5* | *55,2* |
| **Ensemble** | **100,0** | **1,7** | **34,1** | **31,7** |

Champ : France métropolitaine. Pour les multi actifs (simultanément salarié et non-salarié) sont comptés ici comme non salariés que ceux dont c'est l'activité principale.
*Source : Insee, enquête Emploi.*

## 3. Répartition des revenus annuels d'activité des indépendants selon le secteur en 2009

| | Revenu d'activité moyen[1] (euros) | Revenu d'activité médian[1] (euros) | Proportion de revenus nuls (%) |
|---|---|---|---|
| Industrie | 27 100 | 17 150 | 11,0 |
| Bâtiment et travaux publics | 29 830 | 21 520 | 7,1 |
| Commerce | 27 540 | 15 570 | 12,6 |
| Commerce automobile | 26 590 | 18 620 | 11,6 |
| Commerce de détail | 20 200 | 10 720 | 13,2 |
| Commerce de gros | 31 470 | 17 150 | 19,9 |
| Commerce pharmaceutique | 86 570 | 70 860 | 2,6 |
| Métiers de bouche | 28 350 | 21 410 | 7,0 |
| Transports | 23 590 | 15 590 | 8,2 |
| Taxi | 18 120 | 13 270 | 4,0 |
| Hébergement et restauration | 22 360 | 13 790 | 14,4 |
| Information et communication | 30 520 | 16 370 | 19,2 |
| Activités financières et d'assurance | 58 230 | 38 240 | 13,0 |
| Immobilier | 26 650 | 12 230 | 26,5 |
| Activités spécialisées scientifiques et techniques | 51 530 | 28 120 | 12,0 |
| Professions juridiques | 89 890 | 53 390 | 3,3 |
| Activités de services administratifs et soutien | 28 920 | 15 310 | 17,7 |
| Enseignement | 16 900 | 10 150 | 11,3 |
| Santé humaine et action sociale | 61 580 | 45 690 | 2,7 |
| Arts spectacles et activités récréatives | 15 720 | 4 890 | 19,9 |
| Autres activités de services | 15 960 | 11 240 | 9,5 |
| Indéterminé | 29 330 | 11 100 | 31,8 |
| **Ensemble (hors agriculture)** | **34 900** | **18 950** | **11,6** |

1. Revenus nuls inclus.
Champ : France métropolitaine, hors agriculture et auto-entrepreneurs.Tous les multi actifs (simultanément salarié et non-salarié) sont pris en compte, y compris ceux dont ce n'est pas l'activité principale.
*Source : Insee, base Non-salariés.*

# 1.7 Inégalités salariales : concepts

Les inégalités salariales peuvent être décrites à l'aide de plusieurs indicateurs : **salaire en équivalent-temps plein** (EQTP), **salaire annualisé**, **revenu salarial**. Les inégalités de salaires offerts par les employeurs à volume de travail donné (une heure ou une année à temps complet) s'appréhendent soit à partir de la distribution des seuls salaires des temps complets, soit à partir de l'ensemble des salaires en EQTP. La distribution des salaires annualisés capte en plus les inégalités liées à la quotité de travail. Enfin, la distribution des revenus salariaux est également impactée par la durée de l'emploi sur l'année.

En 2009, au sein des salariés à temps complet (86 % 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 14 % du volume de travail (2 millions d'EQTP). En moyenne, ces postes sont rémunérés à des salaires horaires plus faibles que ceux des temps complets (– 17 %). Cet écart s'explique à la fois par une moindre part de personnel « très qualifié » 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 (un peu plus dans le très haut de la distribution), si bien que les principaux **indicateurs d'inégalité** ne diffèrent pas de ceux mesurés pour les seuls temps complets.

La prise en compte de la quotité de travail à l'aide du salaire annualisé 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 11 % 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 2,1).

Enfin, la prise en compte de la durée annuelle de travail, au travers du revenu salarial, amplifie mécaniquement l'ampleur des inégalités, de nouveau particulièrement dans le bas de la distribution. Le D1 du revenu salarial est inférieur de 77 % au D1 de la distribution des salaires annualisés. Le recul est moindre pour les autres fractiles (– 42 % pour le Q1, – 12 % pour la médiane et – 8 % pour le Q3 et – 7 % pour le D9). Le ratio D5/D1 passe ainsi de 2,1 à 7,8.

Au total, en 2009, l'écart interdécile (D9/D1) passe de 2,9 pour la distribution des salaires à temps complet à 16,3 pour le revenu salarial, cette différence étant essentiellement liée au bas de la distribution, du fait de la plus grande variabilité de la quantité de travail et de la durée de l'emploi sur l'année. Ce constat reste identique si l'on s'intéresse à la masse des salaires perçus par les 10 % les mieux payés (1 – S90) et par les 10 % les moins bien payés (S10). Le rapport de ces deux masses varie de 5,2 à 62,5 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). Les postes à temps complet sont annualisés pour ceux qui ne couvrent pas toute l'année et les postes à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet. Les règles de calcul ont été légèrement modifiés par rapport à l'édition précédente (voir *annexe Glossaire*).

**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.

## 1. Distribution des salaires nets de prélèvements et du revenu salarial du secteur privé en 2009

en euros

| | Salaire annualisé des personnes à temps complet | Salaire en EQTP[1] | Salaire annualisé | Revenu salarial |
|---|---|---|---|---|
| D1 | 13 800 | 13 550 | 9 010 | 2 100 |
| Q1 | 16 240 | 15 790 | 14 090 | 8 240 |
| **D5 (médiane)** | **20 280** | **19 760** | **18 560** | **16 410** |
| Q3 | 27 450 | 26 870 | 25 450 | 23 490 |
| D9 | 39 790 | 39 040 | 36 780 | 34 270 |
| C95 | 51 990 | 50 450 | 47 860 | 44 670 |
| C99 | 94 220 | 90 220 | 86 590 | 81 620 |
| **Moyenne** | **25 170** | **24 530** | **22 350** | **24 540** |

1. Équivalent-temps plein (voir *Définitions*).
Champ : France métropolitaine, salariés du secteur privé et semi-public.
Lecture : en 2009, 10 % des salariés en EQTP du secteur privé et semi-public perçoivent un salaire annuel net inférieur à 13 550 euros, 25 % un salaire inférieur à 15 790 euros.
*Source : Insee, DADS 2009 définitif (exploitation au 1/12).*

## 2. Indicateurs d'inégalités salariales en 2009

| | Salaire annualisé des personnes à temps complet | Salaire en EQTP[1] | Salaire annualisé | Revenu salarial |
|---|---|---|---|---|
| D5/D1 | 1,5 | 1,5 | 2,1 | 7,8 |
| D9/D5 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,1 |
| D9/D1 | 2,9 | 2,9 | 4,1 | 16,3 |
| C99/D5 | 4,6 | 4,6 | 4,7 | 5,0 |
| (1 – S90)/S10 | 5,4 | 5,2 | 9,2 | 62,5 |

1. Équivalent-temps plein (voir *Définitions*).
Champ : France métroplitaine, salariés du secteur privé et semi-public.
Lecture : en 2009, dans la distribution des salaires des temps complets du secteur marchand non agricole, le ratio qui rapporte le 9e décile au 1er (D9/D1) se monte à 2,9 alors que le même ratio de la distribution du revenu salarial s'élève à 16,3. En outre, la masse des salaires en EQTP des 10 % les mieux payés est 5,2 fois plus importante que celle des 10% les moins payés. Ce ratio s'élève à 62,5 pour les revenus salariaux.
*Source : Insee, DADS 2009 définitif (exploitation au 1/12).*

# 1.8 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 jusqu'au début des années 1990 (3,3 en 1991) pour ensuite rebaisser légèrement jusqu'en 2006. Depuis, il est relativement stable. Cette réduction de la dispersion résulte d'abord de la croissance plus vive du 1er décile (D1). Depuis 30 ans, le rapport du 9e décile (D9) à la médiane (D5) est stable : il fluctue autour de 2. L'essentiel du mouvement sur longue période résulte donc d'un resserrement de la hiérarchie des salaires dans le bas 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 0,4 pour les quatre 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. Ce ratio baisse régulièrement sur les temps complets depuis le milieu des années 1960 du fait de la hausse du Smic. Mais cette baisse est contrebalancée par la réduction du nombre moyen de jours travaillés dans l'année (passé d'environ 298 jours à la fin des années 1970 à 289 au milieu des années 1990) et par le développement du temps partiel tout au long de la période (7,8 % en 1975 contre 18,2 % en 2009), si bien que le ratio (D5/D1) du revenu salarial a augmenté du début des années 1970 au milieu des années 1990 avant de se stabiliser jusqu'au début des années 2000. Depuis cette date, on observe une tendance à la réduction des écarts dans le bas de la distribution.

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 à 2008, passant de 5,6 % à 6,9 %. Avec la crise, cette part est ramenée à 6,4 % en 2009. La part relative des 10 % de salariés à temps complet les mieux payés a augmenté de 0,8 point entre 1995 et 2007 pour atteindre 26,4 %, mais redescend de 0,7 point en 2009. Celle des 10 % les moins bien payés augmente de 0,2 point entre 1995 et 2007 et se stabilise à 4,7 % depuis.

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 18 ou 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 27 % en termes de **salaires annualisés**, et à 29 % en termes de revenu salarial. Quel que soit l'indicateur, l'écart s'est légèrement réduit au cours des quatre dernières années. ■

## Définitions

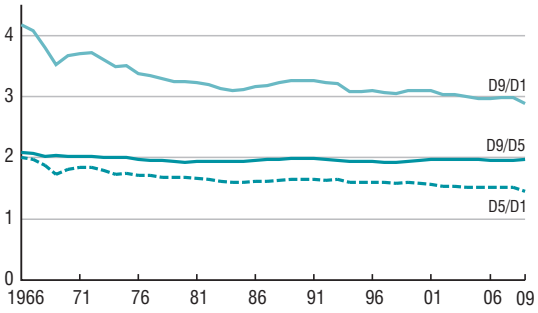
**Rapport interdécile, indicateurs d'inégalités** : à partir des divers déciles (voir *annexe Glossaire*) d'une distribution, on définit trois ratios, D9/D1, D5/D1 et D9/D5. Le premier qualifie la totalité de la distribution, le second se focalise sur le bas de cette distribution alors que le troisième 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) : voir *fiche 1.1*.

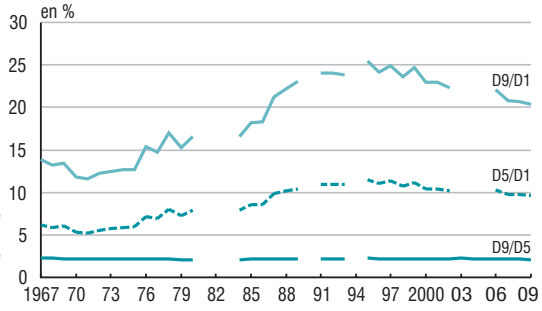
**Salaire annualisé** : moyenne des salaires annualisés pondérée par les durées d'emploi. Ainsi, un salarié ayant travaillé à mi-temps six mois dans l'année et perçu 5 000 euros compte pour 0,5 année-travail rémunérée 10 000 euros par an.

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




Champ : France métropolitaine, salariés du secteur privé et semi-public à temps complet.
*Source : Insee, DADS de 1966 à 2009, 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. Du fait de la fragilité des données sur le bas de la distribution (D1) de 2003 à 2005, les données relatives ne sont pas intégrées sur ce graphique.
*Source : Insee, DADS de 1967 à 2009, sauf en 1981,1983 et 1990.*

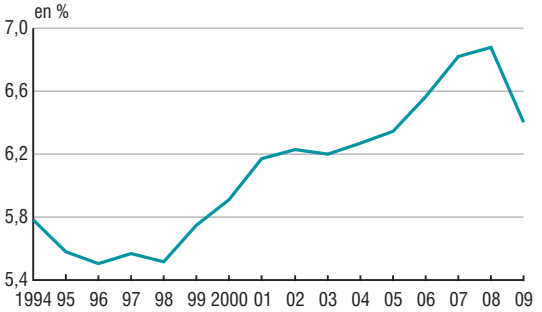
## 3. Variation des différents indicateurs d'inégalité de 2005 à 2009

en points

| | Salaire à temps complet | Salaire en EQTP[1] | Salaire annualisé | Revenu salarial |
|---|---|---|---|---|
| D5/D1 | 0,00 | 0,00 | – 0,03 | – 0,45 |
| D9/D5 | – 0,02 | – 0,02 | – 0,02 | – 0,05 |
| D9/D1 | – 0,02 | – 0,03 | – 0,10 | – 1,32 |
| C99/D5 | – 0,06 | – 0,06 | – 0,07 | – 0,17 |

1. Équivalent-temps plein.
Champ : France métropolitaine, salariés du secteur privé et semi-public.
*Source : Insee, DADS 2005 et 2009 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 moyen | Salaire à temps complet | | Salaire en EQTP[1] | | Salaire annualisé | | Revenu salarial | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2005 | 2009 | 2005 | 2009 | 2005 | 2009 | 2005 | 2009 |
| Femmes (euros) | 19 820 | 21 980 | 19 230 | 21 320 | 16 510 | 18 460 | 12 970 | 15 180 |
| Hommes (euros) | 24 520 | 26 950 | 24 300 | 26 740 | 22 850 | 25 270 | 19 170 | 21 480 |
| **Écart Femmes/ Hommes (%)** | **– 19,2** | **– 18,4** | **– 20,9** | **– 20,3** | **– 27,7** | **– 26,9** | **– 32,3** | **– 29,3** |
| Moins de 25 ans (euros) | 14 920 | 16 560 | 14 830 | 16 410 | 12 840 | 14 460 | 6 160 | 7 060 |
| Plus de 50 ans (euros) | 27 980 | 30 320 | 27 030 | 29 250 | 24 130 | 26 150 | 21 490 | 23 820 |
| **Écart – 25 ans/ + 50 ans (%)** | **– 46,7** | **– 45,4** | **– 45,1** | **– 43,9** | **– 46,8** | **– 44,7** | **– 71,3** | **– 70,4** |

1. Équivalent-temps plein.
Champ : France métropolitaine, salariés du secteur privé et semi-public.
*Source : Insee, DADS 2005 et 2009 définitif (exploitation au 1/12).*

# 1.9 Emploi et salaires selon le sexe

En 2009, 70,0 % de la population ayant entre 15 et 64 ans est active au sens du BIT : 75,0 % des hommes et 66,1 % des femmes. L'écart entre hommes et femmes s'est considérablement réduit entre 1975 et 2009, passant de 31 points à 9, 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 sur les trente-cinq dernières années. Dans les tranches d'âge intermédiaires, le taux d'activité des hommes est resté relativement stable, tandis que celui des femmes a augmenté. Chez les 50-64 ans, le taux d'activité 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. Mais, depuis 2006, cette tendance s'inverse si on corrige ce taux de l'effet mécanique imputable au poids grandissant dans cette population des 60-64 ans (voir *fiche 1.10*). Au contraire, le taux d'activité des femmes entre 50 et 64 ans a crû modérément tout au long de la période.

En dépit d'un mouvement de convergence global, d'importants écarts de taux d'activité demeurent entre femmes et hommes, en particulier entre 25 et 49 ans où l'écart atteint 11,0 points contre 6,6 points chez les 15-24 ans et 7,3 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 les familles d'au moins deux enfants dont l'un (ou plusieurs) a moins de 3 ans, le taux d'activité des mères est de 54 % alors que celui des pères est de 92 %.

Outre ces écarts, liés à une moindre participation des femmes au marché du travail, l'usage du temps partiel différencie fortement l'emploi des hommes et des femmes. La présence d'enfants n'explique qu'en partie la fréquence plus élevée du temps partiel chez les femmes : même parmi les personnes en emploi et sans enfant, la proportion de femmes travaillant à temps partiel est supérieure de 17 points à celle des hommes. Il s'agit alors très souvent de temps partiel subi, les femmes étant nombreuses à travailler dans le secteur tertiaire où le recours au temps partiel par les entreprises est structurellement important.

En termes de salaires, les différences entre hommes et femmes sont également importantes, même en raisonnant en équivalent-temps plein. Ainsi, en 2009, le salaire net moyen en équivalent-temps plein des femmes atteint 80 % de celui des hommes dans le secteur privé, et 87 % 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 12 % 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 23 % à celui de leurs homologues masculins dans le secteur privé, et de 21 % dans le secteur public. Cet écart, beaucoup moins important chez les moins de 25 ans que chez les seniors, peut s'expliquer en partie par un effet de « **plafond de verre** », mais aussi par d'autres éléments comme les choix de spécialité de formation, les secteurs d'activité ou les déroulements de carrière. Les écarts sont moins élevés dans les autres catégories socioprofessionnelles. ■

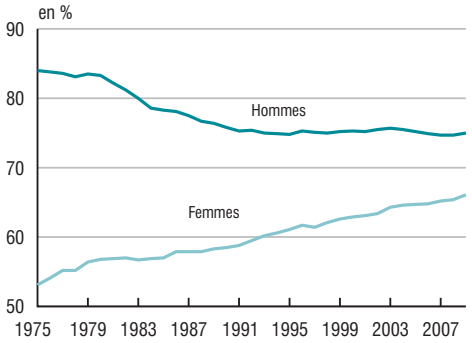
## Définitions

**Plafond de verre** : le plafond de verre désigne une barrière dite « invisible », car liée à un faisceau d'éléments difficiles à lister de manière exhaustive et à pondérer entre eux susceptibles d'empêcher les femmes d'atteindre les niveaux hiérarchiques les plus élevés dans l'entreprise.

## Pour en savoir plus

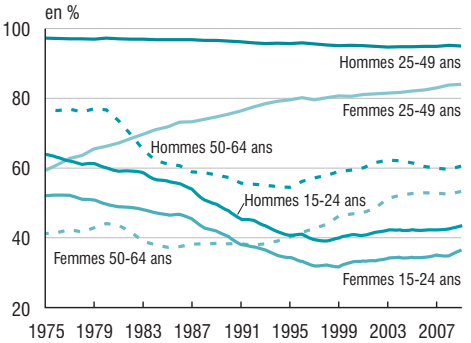

- « Activité féminine et composition familiale depuis 1975 », *Dares Analyses* n° 027, mai 2010.
- « Interruptions de carrière professionnelle et salaires des hommes et des femmes en 2006 », *Dares Analyses* n° 011, février 2010.
- « Femmes et hommes en début de carrière - Les femmes commencent à tirer profit de leur réussite scolaire », *Insee Première* n°1284, février 2010.

### 1. Taux d'activité selon le sexe




Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes âgées de 15 à 64 ans.
Lecture : en 2009, 66,1 % des femmes de 15 à 64 ans sont en emploi ou au chômage 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.
Lecture : en 2009, 43 % des hommes de 15 à 24 ans sont en emploi ou au chômage 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 en 2009

en %

| | Taux d'activité | | | Temps partiel parmi les personnes ayant un emploi | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Femmes | Hommes | **Ensemble** | Femmes | Hommes | **Ensemble** |
| **Âge** | | | | | | |
| 15-24ans | 36,5 | 43,1 | **39,8** | 33,6 | 13,0 | **22,6** |
| 25-49 ans | 84,0 | 95,0 | **89,5** | 28,8 | 4,3 | **15,9** |
| 50-64 ans | 53,3 | 60,6 | **56,9** | 31,3 | 7,0 | **18,8** |
| **Ensemble** | **66,1** | **75,0** | **70,5** | **29,8** | **5,8** | **17,2** |
| **Nombre d'enfants** | | | | | | |
| Pas d'enfant | 64,2 | 70,9 | **67,6** | 23,7 | 6,8 | **14,9** |
| Un enfant | 72,7 | 80,3 | **76,4** | 27,3 | 5,5 | **16,2** |
| *dont enfant de moins de 3 ans* | *76,9* | *96,4* | ***86,3*** | *25,6* | *3,7* | ***13,5*** |
| Deux enfants ou plus | 63,7 | 76,2 | **69,8** | 38,4 | 4,9 | **20,4** |
| *dont au moins un enfant de moins de 3 ans* | *53,9* | *92,3* | ***72,5*** | *47,1* | *4,7* | ***20,9*** |

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes âgées de 15 à 64 ans.
Lecture : en 2009, 53,9 % des femmes ayant au moins deux enfants dont un de moins de trois ans sont en emploi ou au chômage au sens du BIT et 47,1 % de celles qui ont un emploi travaillent à temps partiel.
*Source : Insee, enquêtes Emploi.*

### 4. Structure des effectifs et des salaires nets moyens en 2009

| | Femmes | | Hommes | | Ensemble | | Rapport des salaires F/H |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | effectifs (%) | salaires (euros) | effectifs (%) | salaires (euros) | effectifs (%) | salaires (euros) | (en %) |
| **Secteur privé** | | | | | | | |
| Cadres[1] | 8,9 | 38 350 | 15,7 | 50 090 | 12,4 | 46 200 | 76,6 |
| Professions intermédiaires | 16,1 | 23 110 | 20,9 | 26 850 | 18,6 | 25 230 | 86,1 |
| Employés et ouvriers | 46,4 | 17 000 | 46,5 | 19 250 | 46,4 | 18 300 | 88,3 |
| **Ensemble** | **100,0** | **21 320** | **100,0** | **26 740** | **100,0** | **24 530** | **79,8** |
| **Secteur public** | | | | | | | |
| Cadres[2] | 4,6 | 30 410 | 4,2 | 38 600 | 4,4 | 33 620 | 78,8 |
| Professions intermédiaires | 10,4 | 25 430 | 4,7 | 26 850 | 7,5 | 25 900 | 94,7 |
| Employés et ouvriers | 13,5 | 18 760 | 8,0 | 20 240 | 10,7 | 19 320 | 92,7 |
| **Ensemble** | **100,0** | **23 840** | **100,0** | **27 520** | **100,0** | **25 210** | **86,6** |

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, salariés des particuliers employeurs et apprentis-stagiaires pour les salaires et ensemble des salariés pour les effectifs.
Note : les salaires moyens de l'ensemble du secteur public sont calculés à partir des salaires et des effectifs de chaque fonction publique issues des sources indiquées ci-dessous et non de l'enquête emploi, comme c'est le cas dans le tableau 3 de cette même fiche.
*Source : Insee, DADS 2009 (exploitation au 1/12) et fichier de paie des agents de l'État, enquête Emploi.*

# 1.10 Emploi et salaires selon l'âge

En 2009, 64 % des personnes entre 15 et 64 ans vivant en France métropolitaine occupent un emploi, en recul de 0,6 point par rapport à 2008, ce repli étant particulièrement marqué pour les moins de 25 ans. C'est entre 25 et 55 ans que le **taux d'emploi** est le plus élevé. Parmi les jeunes de 15 à 24 ans, 31 % ont un emploi, 9 % sont au chômage et 60 % 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.

Le taux d'emploi des 55 à 64 ans est de 39 % en 2009. Cette proportion est en légère augmentation entre 2003 et 2009 (+ 1,9 point). Mais des effets démographiques sont à prendre en compte, notamment le poids respectif des plus de 60 ans et des moins de 60. En effet, les premiers sont de plus en plus nombreux à partir de 2006, avec les générations nées du *baby-boom* après 1946, et structurellement moins actifs 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 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 douze a moins de 25 ans, et une sur quatre a plus de cinquante ans. Les moins de 25 ans sont 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 à 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 : avec l'âge la structure des catégories socioprofessionnelles se modifie ; au niveau individuel, l'expérience professionnelle acquise avec le temps 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 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$^{e}$ **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 55-64 ans en 2010 », *Dares Analyses* n° 039, septembre 2011.
- « Emploi et chômage des 15-29 ans en 2010 », *Dares Analyses* n° 072, mai 2011.
- « Le passage de l'emploi à la retraite », *Dares Analyses* n° 035, mai 2011.

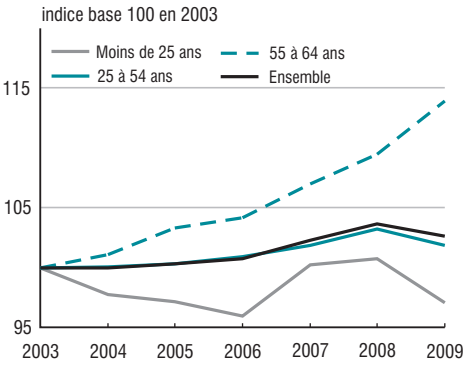
## 1. Emploi selon l'âge en 2009

en %

| | Répartition des effectifs en emploi | Taux d'emploi | | | Proportion de temps partiels |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Ensemble | Hommes | Femmes | |
| 15-24 ans | 8,9 | 30,6 | 32,7 | 28,3 | 22,6 |
| 25-39 ans | 37,8 | 80,8 | 86,9 | 74,9 | 15,0 |
| 40-49 ans | 28,5 | 84,3 | 89,3 | 79,5 | 17,2 |
| 50-54 ans | 13,0 | 80,5 | 85,9 | 75,3 | 16,5 |
| 55-64 ans | 11,8 | 38,9 | 41,5 | 36,6 | 21,2 |
| **Total** | **100,0** | **64,0** | **68,3** | **59,9** | **17,2** |

Champ : France métropolitaine, ensemble des personnes de 15 à 64 ans.
Lecture : en 2009, 30,6 % des personnes de 15 à 24 ans occupent un emploi.
*Source : Insee, enquête Emploi.*

## 2. Évolution du taux d'emploi sous-jacent entre 2003 et 2009




Champ : France métropolitaine, ensemble des personnes de 15 à 64 ans.
Lecture : entre 2003 et 2009, c'est parmi les 55-64 ans que le taux d'emploi sous-jacent a le plus progressé.
*Source : Insee, enquête Emploi.*

## 3. Répartition selon la catégorie socioprofessionnelle en 2009

en %

| | Agriculteurs exploitants | Artisans, commerçants | Cadres | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers | **Ensemble** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 15-24 ans | 2,2 | 1,8 | 2,5 | 7,4 | 12,0 | 14,0 | **8,9** |
| 25-39 ans | 23,8 | 30,4 | 39,9 | 42,9 | 35,9 | 36,7 | **37,8** |
| 40-49 ans | 32,1 | 34,8 | 29,0 | 28,2 | 27,5 | 27,5 | **28,5** |
| 50-54 ans | 17,6 | 15,9 | 13,1 | 12,0 | 13,1 | 12,7 | **13,0** |
| 55-64 ans | 24,3 | 17,2 | 15,5 | 9,6 | 11,5 | 9,1 | **11,8** |
| **Total** | **100,0** | **100,0** | **100,0** | **100,0** | **100,0** | **100,0** | **100,0** |

Champ : France métropolitaine, ensemble des personnes de 15 à 64 ans.
Lecture : en 2009, parmi 100 agriculteurs, 2 ont entre 15 et 24 ans et 24 ont entre 55 et 64 ans.
*Source : Insee, enquête Emploi.*

## 4. Salaires nets annuels moyens en équivalent-temps plein en 2009

en euros

| | Cadres [1] | Professions intermédiaires | Employés et ouvriers | **Ensemble** |
|---|---|---|---|---|
| Moins de 25 ans | 23 900 | 19 010 | 15 560 | **16 450** |
| 25-39 ans | 34 290 | 23 260 | 18 030 | **22 520** |
| 40-49 ans | 45 050 | 26 930 | 19 220 | **26 300** |
| 50-54 ans | 47 820 | 28 240 | 19 760 | **27 660** |
| 55 ans ou plus | 52 730 | 29 060 | 20 130 | **30 910** |
| **Ensemble** | **42 090** | **25 390** | **18 480** | **24 680** |

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 2009 (exploitation au 1/12) et fichier de paie des agents de l'État.*

## 5. Distribution des salaires annuels nets en équivalent-temps plein en 2009

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 | 11 490 | 13 600 | 14 330 | 14 600 | 14 590 | 13 700 |
| Q1 | 13 430 | 15 920 | 17 040 | 17 630 | 17 990 | 16 180 |
| **D5 (médiane)** | **15 280** | **19 430** | **21 530** | **22 850** | **24 060** | **20 300** |
| Q3 | 17 500 | 24 820 | 29 270 | 30 820 | 34 480 | 27 330 |
| D9 | 20 400 | 33 210 | 41 500 | 43 190 | 51 150 | 38 470 |
| **D9/D1** | **1,8** | **2,4** | **2,9** | **3,0** | **3,5** | **2,8** |
| **Q3/Q1** | **1,3** | **1,6** | **1,7** | **1,7** | **1,9** | **1,7** |

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés agricoles et apprentis-stagiaires.
Lecture : en 2009, 10 % des salariés de moins de 25 ans en EQTP perçoivent un salaire annuel net inférieur à 11 490 euros, 25 % un salaire inférieur à 13 430 euros.
*Sources : Insee, DADS 2009 (exploitation au 1/12) et fichiers de paie des agents de l'État.*

# Fiches thématiques

## Salariés du privé selon le secteur d'activité de l'employeur

## Avertissement

Cet ouvrage a pour ambition d'analyser conjointement les domaines de l'emploi et des salaires.
Un effort particulier est fait sur la complétude et la mise en cohérence des différentes sources. En effet, cet ouvrage s'appuie à la fois sur des sources administratives (Déclarations annuelles de données sociales ou DADS, base Non-salariés, etc.) mais aussi sur des données d'enquête (enquête Emploi, Acemo, etc.) et sur les estimations d'emploi. Or, ces différentes sources n'ont pas la même « actualité » : les données les plus récentes des DADS portent sur l'année 2009 contre 2010, voire 2011 pour l'enquête Emploi.
De ce fait, la Vue d'ensemble de cet ouvrage s'appuie en partie sur des données récentes portant sur l'année 2011, alors que les fiches thématiques s'arrêtent, le plus souvent, en 2009 pour des raisons de cohérence.
Pour les mêmes raisons de cohérence, les données des fiches couvrent le plus souvent la seule France métropolitaine, cette réserve ne concernant pas, bien entendu les 2 fiches consacrées aux Dom.
Les sites internet *www.insee.fr, www.travail.gouv.fr (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la Dares)* et *http://epp.eurostat.ec.europa.eu* pour les données internationales mettent en ligne des actualisations pour les chiffres essentiels.

## Signes conventionnels utilisés

| | |
|---|---|
| … | Résultat non disponible |
| /// | Absence de résultat due à la nature des choses |
| *p* | Résultat provisoire |
| *n.s.* | Résultat non significatif |
| € | Euro |
| M | Million |
| Md | Milliard |
| *Réf.* | Référence |

# 2.1 Emploi et salaires dans l'industrie

L'industrie connaît depuis 2001 une baisse continue de ses **effectifs**. Le nombre de salariés dans l'industrie a ainsi fortement baissé sur la période 2005-2009 : – 2,2 % par an en moyenne. En 2009, en moyenne, 3,4 millions de personnes y sont salariées (hors intérim), soit une baisse de 327 000 postes sur quatre ans. Avec l'emploi intérimaire travaillant dans l'industrie, la baisse est encore plus marquée : – 424 000 postes. Outre les effets de conjoncture depuis le début de la crise en 2008, cette baisse résulte aussi de la poursuite de l'externalisation de certaines fonctions au profit du secteur tertiaire.

L'emploi salarié industriel est principalement masculin (près de 73 %), souvent ouvrier et plutôt âgé ; la part du temps partiel y est également très faible (6 %). En 2009, près de la moitié des salariés de l'industrie sont des ouvriers et plus d'un quart sont des professions intermédiaires. 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 : la part des employés et surtout des ouvriers diminue légèrement au profit des professions intermédiaires et surtout des cadres. Les femmes sont très présentes parmi les employés (79 %). Elles représentent 22 % des ouvriers. Enfin, les salariés de l'industrie sont relativement âgés : les jeunes y sont sous-représentés par rapport à la moyenne du SMNA (8 % de moins de 25 ans dans l'industrie, contre 12 %) tandis que les 50 ans ou plus y sont plus nombreux (21 % contre 19 %).

En 2009, le **salaire moyen net** annuel d'un **équivalent-temps plein** (EQTP) dans l'industrie s'élève à 26 010 euros, soit 6,0 % de plus que dans l'ensemble du SMNA. Le caractère plus masculin et plus âgé de l'emploi industriel explique cet écart.

Le salaire net moyen réel (en euros constants) en EQTP est en hausse sur l'année 2009 de 1,3 %, soit une accélération par rapport à l'année précédente (+ 0,8 %) en raison du fort ralentissement de l'inflation. Entre 2005 et 2009, les salaires réels dans l'industrie ont en moyenne évolué de + 1,3 % par an contre seulement + 0,9 % pour l'ensemble du SMNA. Ce mouvement s'explique pour partie par la forte proportion d'emplois peu qualifiés dans les emplois détruits du secteur. Cette évolution générale masque d'importantes différences entre sous-secteurs. Pendant cette période, les salaires réels ont augmenté de 1,9 % par an en moyenne dans les industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution et dans la cokéfaction et raffinage 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 (1,0 % par an en euros constants entre 2005 et 2009).

La dispersion des salaires, mesurée ici par le **rapport interdécile** est de 2,9 dans l'industrie. Les ouvriers ont les salaires les moins dispersés (1,9), devant les professions intermédiaires (2,0) et les employés (2,1). Les cadres ont le rapport interdécile le plus grand (2,7). Le salaire médian des cadres est plus de deux fois supérieur à celui des employés et ouvriers.

En 2009, 10 % des salariés de l'industrie ont gagné moins de 14 570 euros nets annuels tandis que les 10 % les mieux rémunérés gagnaient plus de 41 630 euros. La médiane s'établit à 21 480 euros, soit 1 790 euros nets mensuels. Le salaire médian dans l'industrie est ainsi 9 % plus élevé que dans l'ensemble des salariés du SMNA. ■

## Définitions

**Effectifs** : ici, ce sont ceux des estimations d'emploi.

**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.

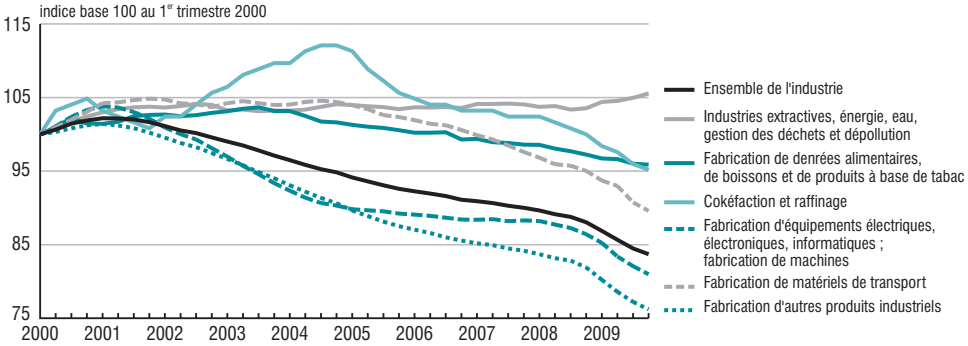
**Équivalent-temps plein** (EQTP) : il est calculé en prenant en compte tous les postes de travail des salariés (y compris les postes à temps partiel). Les postes à temps complets sont annualisés pour ceux qui ne couvrent pas toute l'année et les postes à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet. Les règles de calcul ont été légèrement modifiés par rapport à l'édition précédente.

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

## Pour en savoir plus

• *Insee Références Web* L'industrie en France, 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 2009

en %

| | En 2009 | | | | | Répartition des salariés en 2005 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Répartition | Part de salariés à temps complet | Part de femmes | Part des moins de 25 ans | Part des 50 ans ou plus | |
| Cadres | 16,9 | 95,2 | 24,3 | 2,4 | 23,5 | 14,8 |
| Professions intermédiaires | 27,3 | 94,2 | 22,5 | 5,9 | 20,2 | 26,1 |
| Employés | 8,2 | 77,7 | 79,2 | 14,9 | 19,0 | 8,9 |
| Ouvriers | 47,7 | 96,0 | 22,2 | 9,3 | 21,1 | 50,2 |
| **Ensemble** | **100,0** | **93,9** | **27,3** | **7,7** | **21,1** | **100,0** |
| **Ensemble (en milliers)** | **3 410** | **3 201** | **930** | **261** | **719** | **3 737** |

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi.
*Source : Insee, enquête Emploi 2009, estimations d'emploi.*

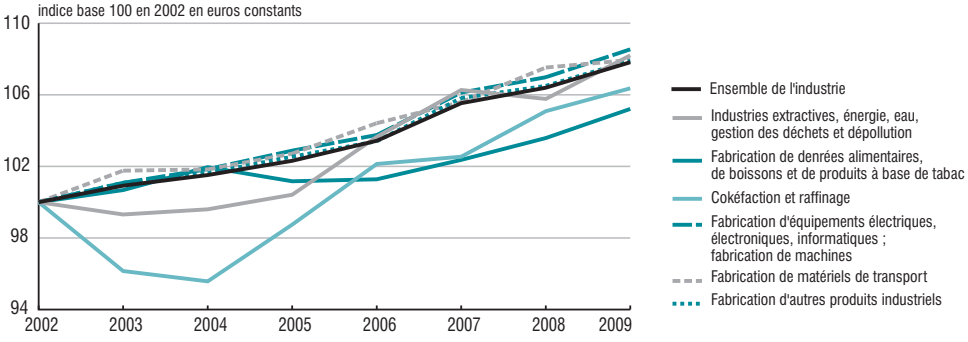
## 3. Distribution des salaires nets annuels selon la catégorie socioprofessionnelle en 2009

en euros

| | Ensemble | Cadres[1] | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers |
|---|---|---|---|---|---|
| D1 | 14 570 | 27 320 | 18 530 | 12 860 | 13 950 |
| Q1 | 17 110 | 33 630 | 21 870 | 14 760 | 15 830 |
| **D5 (médiane)** | **21 480** | **42 220** | **26 180** | **18 020** | **18 460** |
| Q3 | 29 220 | 55 340 | 31 630 | 22 120 | 22 030 |
| D9 | 41 630 | 74 560 | 37 860 | 26 970 | 26 330 |
| **D9/D1** | **2,9** | **2,7** | **2,0** | **2,1** | **1,9** |
| **Moyenne** | **26 010** | **48 690** | **27 550** | **19 220** | **19 580** |

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.
Champ : France métropolitaine, salariés en EQTP du secteur privé et semi-public.
Lecture : en 2009, 10 % des salariés en EQTP de l'industrie perçoivent un salaire annuel net inférieur à 14 570 euros, 25 % un salaire inférieur à 17 110 euros.
*Source : Insee, DADS 2009 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 avait été très dynamique de 2004 à 2007 : + 3,8 % en moyenne annuelle. En 2008, cette croissance s'est altérée en lien avec la baisse de l'activité (+ 2,3 %) et en 2009 l'emploi a reculé (– 2,2 %). Sur la période 2005-2009, le secteur a créé 120 000 emplois, soit une hausse moyenne de 2,2 % par an. Les **effectifs** dans la **construction de bâtiments** (11 % du secteur) ont augmenté beaucoup plus vite que ceux des deux autres sous-secteurs : + 4,2 % en moyenne par an contre 2,4 % dans le **génie civil** (secteur où les grandes entreprises sont très présentes et qui emploie 11 % des effectifs) et 1,9 % dans les **travaux de constructions spécialisés** (secteur où domine l'artisanat et qui pèse pour 78 % des effectifs).

La répartition par catégorie socioprofessionnelle est très spécifique avec une forte proportion d'ouvriers (68 % en 2009 contre 32 % pour l'ensemble des salariés du secteur marchand) et une faible proportion de cadres (7 % contre 17 %). La tendance depuis 2005 est cependant à la hausse pour les plus qualifiés, cadres et professions intermédiaires (+ 1,2 point).

Ce secteur est plutôt jeune et masculin : en 2009, 17 % des salariés de la construction ont moins de 25 ans contre 12 % dans l'ensemble des secteurs. Cette jeunesse résulte de l'importance des récents flux d'embauche et de la difficulté du secteur à conserver les salariés plus âgés, du fait notamment des conditions de travail. En lien avec la prépondérance de l'emploi ouvrier, les femmes ne représentent que 11 % des salariés. 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 **salaire annuel net** d'un **équivalent-temps plein** s'élève en moyenne à 22 610 euros en 2009, soit 8 % de moins que pour l'ensemble des salariés du secteur marchand. Ce bas niveau de salaire s'explique par la structure de l'emploi du secteur (deux tiers d'ouvriers ; plus de jeunes, moins rémunérés).

Les salaires moyens des trois sous-secteurs de la construction sont relativement proches : 26 880 euros en 2009 dans la construction de bâtiments, légèrement moins dans le génie civil (25 970 euros) puis dans les travaux de construction spécialisés (21 510 euros). Ces différences s'expliquent par la part de cadres et de professions intermédiaires : elle est élevée dans la construction de bâtiments (36 %) et le génie civil (35 %) et nettement plus faible dans les travaux de construction spécialisés (22 %). Les salaires réels dans la construction ont augmenté, entre 2005 et 2009, plus que dans l'ensemble du secteur marchand (+ 1,4 % contre + 0,9 %), ce mouvement pouvant s'expliquer par la montée en qualification et les suppressions d'emplois de la fin de période.

La dispersion des salaires, mesurée ici par le rapport entre le 9$^{e}$ et le 1$^{er}$ décile, est plus faible que dans d'autres secteurs (2,4 contre 2,9 pour l'ensemble du privé), du fait de la prépondérance des ouvriers, dont les salaires sont moins dispersés. ■

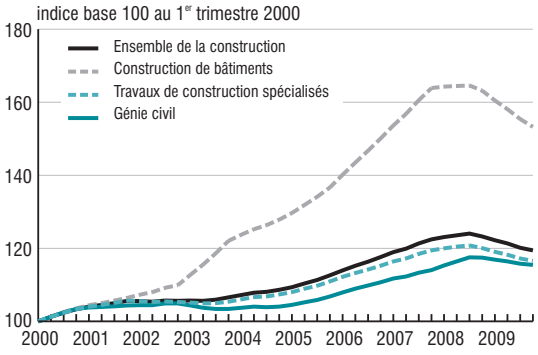
## Définitions

**Effectifs** : ici, ce sont ceux des estimations d'emploi.
**Construction de bâtiments** : promotion immobilière et construction de bâtiments résidentiels ou non.
**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.
**Salaire 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.

### 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 2009

en %

| | En 2009 | | | | | Répartition des salariés en 2005 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Répartition | Part de salariés à temps complet | Part de femmes | Part des moins de 25 ans | Part des 50 ans ou plus | |
| Cadres | 7,2 | 98,2 | 15,0 | 3,4 | 24,7 | 6,2 |
| Professions intermédiaires | 17,6 | 94,6 | 13,0 | 9,9 | 17,9 | 17,4 |
| Employés | 6,9 | 65,4 | 92,8 | 8,6 | 20,6 | 7,9 |
| Ouvriers | 68,4 | 98,0 | 1,7 | 21,5 | 14,0 | 68,5 |
| **Ensemble** | **100,0** | **95,2** | **10,9** | **17,3** | **15,9** | **100,0** |
| **Ensemble (en milliers)** | **1 471** | **1 401** | **160** | **254** | **234** | **1 351** |

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi.
*Source : Insee, enquête Emploi 2009, estimations d'emploi.*

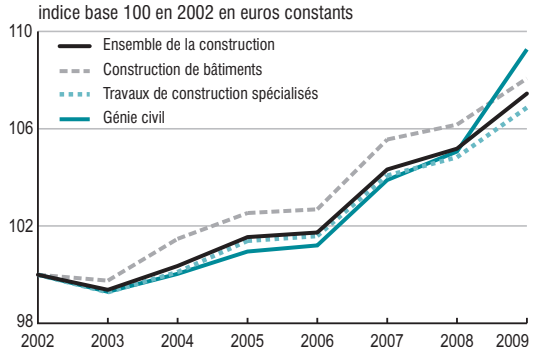
### 3. Distribution des salaires nets annuels selon la catégorie socioprofessionnelle en 2009

en euros

| | Ensemble | Cadres[1] | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers |
|---|---|---|---|---|---|
| D1 | 13 900 | 23 130 | 17 240 | 13 000 | 13 510 |
| Q1 | 16 350 | 29 530 | 20 660 | 15 060 | 15 730 |
| **D5 (médiane)** | **19 620** | **37 580** | **24 840** | **18 280** | **18 420** |
| Q3 | 24 460 | 50 920 | 30 130 | 22 130 | 21 570 |
| D9 | 32 740 | 71 700 | 36 880 | 26 720 | 25 280 |
| **D9/D1** | **2,4** | **3,1** | **2,1** | **2,1** | **1,9** |
| **Moyenne** | **22 610** | **45 010** | **26 660** | **19 400** | **19 150** |

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.
Champ : France métropolitaine, salariés en EQTP du secteur privé et semi-public.
Lecture : en 2009, 10 % des salariés en EQTP de la construction perçoivent un salaire annuel net inférieur à 13 900 euros, 25 % un salaire inférieur à 16 350 euros.
*Source : Insee, DADS 2009 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 : Inseee, DADS définitif (exploitation au 1/12).*

# 2.3 Emploi et salaires dans le commerce

En 2009, l'emploi dans le commerce est quasiment au même niveau qu'en 2005 (+ 0,1 % en moyenne annuelle). Après avoir crû au cours des deux premières années (+ 0,8 % par an), il a stagné en 2008 puis reculé en 2009 (– 1,5 %). Sur toute la période le **commerce de détail**, qui représente plus de la moitié des **effectifs du secteur**, a augmenté (+ 0,7 % par an). À l'inverse, le **commerce et la réparation d'automobiles et de motocycles** ainsi que le **commerce de gros** reculent sensiblement (– 0,9 % et – 0,5 % respectivement en moyenne par an). Le retournement de l'activité en 2008 a touché tous les secteurs sans modifier cette hiérarchie : le commerce de détail a moins reculé en 2009 (– 0,7 % contre – 2,5 % pour les deux autres sous-secteurs).

Le commerce recourt un peu plus fortement au temps partiel que l'ensemble du secteur marchand non agricole (SMNA, 17 % contre 16 %). L'emploi féminin y est bien développé : 50 % contre 41 % pour le SMNA. L'emploi dans le commerce est légèrement moins qualifié que l'ensemble du champ : 39 % d'emplois très qualifiés (cadres et professions intermédiaires) et 61 % d'emplois moins qualifiés (ouvriers et surtout employés) contre respectivement 41 % et 59 %. Entre 2005 et 2009, l'écart de qualification avec le reste des secteurs marchands s'est amoindri : la part des salariés très qualifiés s'est fortement accrue en quatre ans, gagnant près de cinq points. Parmi les emplois moins qualifiés, le poids relatif des ouvriers diminue fortement sous l'effet du recul de l'emploi dans la réparation automobile, tandis que la part des employés est stable.

En 2009, le **salaire annuel net** moyen pour un **équivalent-temps plein** dans le commerce s'élève à 22 180 euros. Il enregistre une hausse sur l'année de 1,6 % en euros courants, soit une progression de 1,5 % en euros constants. De fortes disparités existent selon les sous-secteurs. Le salaire est nettement plus élevé dans le commerce de gros (supérieur de 22 % au salaire moyen du secteur commerce). À l'inverse, il est plus faible (de 15 %) 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 2009, 10 % des salariés du commerce gagnent moins de 13 370 euros nets annuels, tandis que les 10 % les mieux rémunérés gagnent plus de 35 240 euros. La médiane s'établit à 17 770 euros, soit près de 1 500 euros nets mensuels. C'est 10 % plus bas que pour l'ensemble du SMNA. Cette différence s'explique d'abord par la structure des qualifications : la décote du salaire médian de chacune des catégories socioprofessionnelles par rapport au reste du SMNA reste contenue entre 3,0 et 5,5 %. Elle s'explique en particulier par la relative jeunesse de la population concernée et une présence féminine plus forte que dans les autres secteurs. Dans le commerce, les cadres ont un salaire médian 2,2 fois plus élevé que les ouvriers et 2,4 fois plus important que celui des employés. L'éventail des salaires dans le secteur du commerce est, comme dans les autres secteurs le plus grand chez les cadres : leur rapport interdécile est de 3,1 contre 1,7 pour les ouvriers et employés.

Sur la période 2005-2009, la hausse annuelle moyenne des salaires réels a été modérée (0,8 % contre 0,9 % pour l'ensemble du SMNA). L'évolution moyenne est moins favorable pour le commerce de gros (+ 0,5 %) et plus dynamique dans le commerce de détail (+ 1,2 %). ■

## Définitions

**Commerce de détail, commerce et réparation d'automobiles et de motocycles, commerce de gros :** voir *annexe Glossaire*.

**Effectifs** : ici, ce sont ceux des estimations d'emploi.

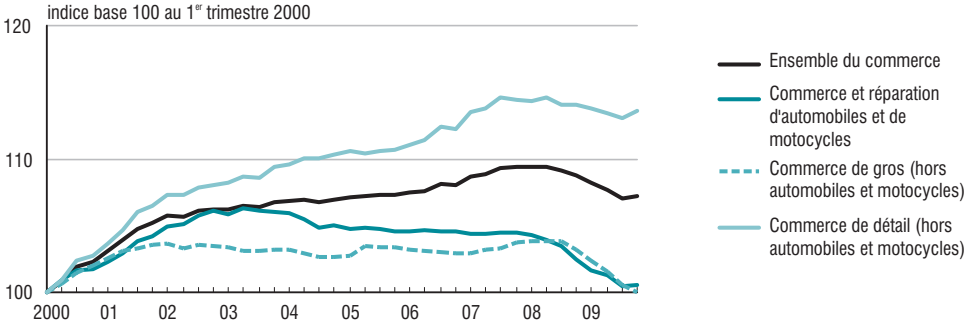
**Salaire net** : voir *fiche 2.1*.

**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 2008 », *Insee Résultats*, série Société n° 111, octobre 2010.
• « 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 2009

en %

| | En 2009 | | | | | Répartition des salariés en 2005 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Répartition | Part de salariés à temps complet | Part de femmes | Part des moins de 25 ans | Part des 50 ans ou plus | |
| Cadres | 12,4 | 93,5 | 33,3 | 1,9 | 18,4 | 10,7 |
| Professions intermédiaires | 26,8 | 92,5 | 43,6 | 10,2 | 14,1 | 23,9 |
| Employés | 40,1 | 68,2 | 76,9 | 20,1 | 14,1 | 40,2 |
| Ouvriers | 20,7 | 92,8 | 14,4 | 18,0 | 16,1 | 25,2 |
| **Ensemble** | **100,0** | **83,0** | **49,6** | **14,8** | **15,1** | **100,0** |
| **Ensemble (en milliers)** | **3 002** | **2 490** | **1 489** | **443** | **452** | **2 994** |

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi.
*Source : Insee, enquête Emploi 2009, estimations d'emploi.*

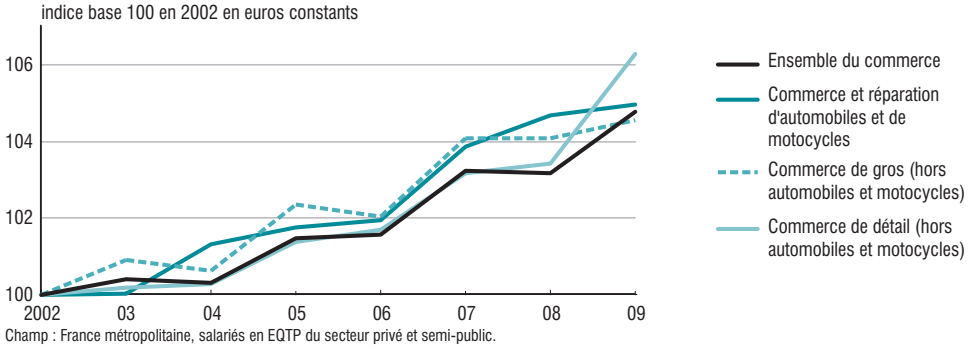
### 3. Distribution des salaires nets annuels selon la catégorie socioprofessionnelle en 2009

en euros

| | Ensemble | Cadres [1] | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers |
|---|---|---|---|---|---|
| D1 | 13 370 | 22 980 | 15 820 | 12 810 | 13 450 |
| Q1 | 14 970 | 29 010 | 18 500 | 14 070 | 15 090 |
| **D5 (médiane)** | **17 770** | **37 080** | **22 260** | **15 710** | **17 200** |
| Q3 | 23 570 | 49 510 | 27 400 | 18 200 | 19 980 |
| D9 | 35 240 | 70 390 | 34 540 | 22 010 | 23 460 |
| **D9/D1** | **2,6** | **3,1** | **2,2** | **1,7** | **1,7** |
| **Moyenne** | **22 180** | **44 160** | **24 250** | **16 900** | **18 230** |

1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.
Champ : France métropolitaine, salariés en EQTP du secteur privé et semi-public.
Lecture : en 2009, 10 % des salariés en EQTP du commerce perçoivent un salaire annuel net inférieur à 13 370 euros, 25 % un salaire inférieur à 14 970 euros et 50 % un salaire inférieur à 17 770 euros.
*Source : Insee, DADS 2009 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 2009, dont un quart environ dans les transports routiers de marchandises, un quart dans les transports aériens, ferroviaires et collectifs urbains, un cinquième dans les services postaux, et un cinquième dans l'entreposage et le stockage. Les **effectifs** des secteurs des transports et entreposage se sont globalement accrus de 4 % entre 2000 et 2009. La hausse a été particulièrement marquée entre 2000 et fin 2002, les années 2003 à 2009 enregistrant une baisse globale des effectifs, malgré une hausse ponctuelle en 2007 et jusqu'à la mi-2008.

Les transports et entreposage emploient globalement assez peu de jeunes (seuls 6 % des salariés ont moins de 25 ans pour 12 % pour l'ensemble du secteur marchand non agricole), un peu plus de seniors (21 % des plus de 50 ans contre 19 % en moyenne). Il s'agit d'une population principalement masculine (71 % contre 59 %) à forte proportion d'ouvriers (46 % contre 32 %).

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 (environ un quart), tandis que, dans les transports routiers de marchandises, les transports collectifs urbains et les autres transports terrestres, 7 à 8 emplois sur 10 sont des emplois d'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 2009, le **salaire moyen net annuel en équivalent-temps** plein s'élève à 24 260 euros pour l'ensemble des secteurs des transports et entreposage, soit un niveau très proche de celui sur l'ensemble du secteur marchand non agricole (SMNA). 10 % des salariés du secteur gagnent moins de 15 150 euros net annuels en EQTP (soit moins de 1 260 euros par mois) tandis que les 10 % les mieux rémunérés en EQTP perçoivent plus de 35 450 euros (soit 2 950 euros). La **médiane**, qui partage les effectifs en deux parties égales en fonction de leur rémunération nette annuelle en EQTP, s'établit à 21 190 euros, soit 1 766 euros net mensuels. La dispersion des salaires, c'est-à-dire le rapport entre les 9$^{e}$ et 1$^{er}$ déciles est de 2,3 ; il est plus faible que dans l'ensemble du secteur marchand (2,9), du fait notamment de la moindre proportion de cadres. De plus, alors que le salaire médian des cadres et celui des professions intermédiaires sont proches de celui constaté sur l'ensemble du SMNA, les employés et les ouvriers sont mieux payés dans le secteur des transports et entreposage que dans l'ensemble du SMNA (salaire médian supérieur de respectivement de 15 % et 10 %).

En 2009, le salaire réel net en EQTP des salariés des transports et entreposage a augmenté de 1,5 %. Sur la période 2005-2009, les salaires nets réels par EQTP 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 (1,0 %). ■

## Définitions

**Effectifs** : ici, ce sont ceux des estimations d'emploi.

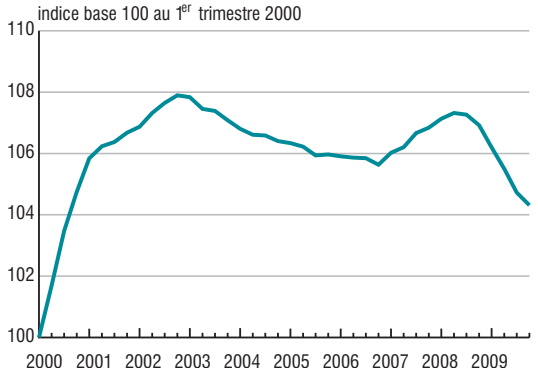
**Salaire net annuel** : salaire net de toutes cotisations sociales, y compris contribution sociale généralisée (CSG) et contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Il ne comprend pas les participations qui ne sont pas imposables.

**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). Les postes à temps complet sont annualisés pour ceux qui ne couvrent pas toute l'année et les postes à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet. Les règles de calcul ont été légèrement modifiés par rapport à l'édition précédente (voir *annexe Glossaire*).

**Médiane, rapport interdécile, décile** : voir *annexe Glossaire*.

# Emploi et salaires dans les transports et l'entreposage 2.4

## 1. Évolution trimestrielle des effectifs salariés des transports et entreposage




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

## 2. Emploi salarié dans les transports et l'entreposage selon la CS en 2009

en %

| | En 2009 | | | | | Répartition des salariés en 2005 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Répartition | Part de salariés à temps complet | Part de femmes | Part des moins de 25 ans | Part des 50 ans ou plus | |
| Cadres | 11,5 | 93,0 | 34,5 | 0,6 | 25,7 | 10,2 |
| Professions intermédiaires | 16,7 | 93,3 | 33,3 | 4,6 | 19,0 | 18,0 |
| Employés | 25,4 | 84,8 | 57,1 | 6,2 | 20,5 | 28,6 |
| Ouvriers | 46,3 | 90,6 | 10,1 | 7,3 | 21,3 | 43,2 |
| **Ensemble** | **100,0** | **89,9** | **28,8** | **5,8** | **21,2** | **100,0** |

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés.
*Source : Insee, enquête Emploi 2009, estimations d'emploi.*

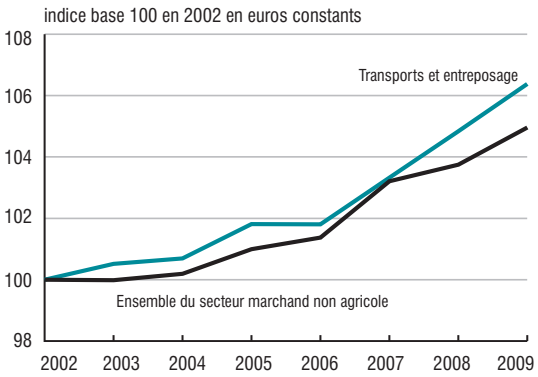
## 3. Distribution des salaires nets annuels selon la catégorie socioprofessionnelle en 2009

en euros

| | Ensemble | Cadres[1] | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers |
|---|---|---|---|---|---|
| D1 | 15 150 | 25 230 | 18 370 | 14 660 | 14 530 |
| Q1 | 17 580 | 30 280 | 21 280 | 16 060 | 16 740 |
| **D5 (médiane)** | **21 190** | **38 060** | **24 630** | **18 930** | **19 560** |
| Q3 | 26 460 | 48 780 | 29 010 | 22 110 | 22 800 |
| D9 | 35 450 | 68 740 | 34 450 | 27 090 | 26 780 |
| **D9/D1** | **2,3** | **2,7** | **1,9** | **1,8** | **1,8** |
| **Moyenne** | **24 260** | **44 720** | **25 790** | **20 060** | **20 390** |

1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.
Champ : France métropolitaine, salariés en EQTP du secteur privé et semi-public.
Lecture : en 2009, 10 % des salariés en EQTP du secteur des transports et de l'entreposage perçoivent un salaire annuel net inférieur à 15 150 euros, 25 % un salaire inférieur à 17 580 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 2,8 millions d'emplois en 2009, dont un peu moins de un cinquième correspond 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 et début 2009, la récession économique provoque une chute particulièrement forte des effectifs de l'intérim, puis un léger rebond s'amorce courant 2009. Hors intérim, les services aux entreprises sont moins touchés par la crise que les autres secteurs : les effectifs sont quasiment stables en 2008 et 2009 dans les activités de services administratifs et de soutien aux entreprises et ils ne reculent que modérément en 2009 dans les secteurs des activités spécialisées, scientifiques et techniques.

En moyenne, par rapport à l'ensemble des secteurs marchands non agricoles (SMNA), les services aux entreprises emploient globalement plus de cadres (22 % contre 17 %) et moins d'employés (23 % contre 27 %). Malgré cette surreprésentation de catégories plutôt masculines, les services aux entreprises emploient globalement plus de femmes (47 % contre 41 %), notamment parmi les ouvriers (35 % de femmes contre 18 % en moyenne).

Les services aux entreprises sont cependant très hétérogènes. 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 61 % 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 (79 %) d'ouvriers et d'employés, plus souvent jeunes (20 % des ouvriers ont moins de 25 ans) et plus souvent à temps partiel que dans l'ensemble du secteur concurrentiel. Dans ce dernier sous-secteur, la part du temps partiel augmente de 2 points entre 2008 et 2009 pour atteindre 21 %.

Ces différences structurelles expliquent que le **salaire annuel net** moyen d'un **équivalent-temps plein** (EQTP) soit très inférieur dans les activités de services administratifs et de soutien (18 700 euros en 2009) à celui dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques (32 710 euros). Sur l'ensemble du secteur, le salaire annuel net moyen en EQTP s'élève en 2009 à 24 910 euros, soit en niveau, proche de la moyenne du secteur marchand non agricole (24 530 euros). Le salaire réel net des salariés des services aux entreprises augmente de 2,9 % en 2009, un peu plus qu'en 2008 (2,4 %). Il s'agit essentiellement d'un effet de structure, lié à la forte baisse de l'emploi intérimaire. Hors intérim, le salaire réel net n'augmente que de 0,3% en 2009.

Entre 2005 et 2009, les salaires nets réels ont augmenté au rythme annuel moyen de 1,4 % par an dans le secteur des services aux entreprises, rythme supérieur à celui de l'ensemble du secteur privé.

En 2009, 10 % des salariés des services aux entreprises gagnent moins de 12 870 euros net annuels en EQTP tandis que les 10 % les mieux rémunérés perçoivent plus de 41 180 euros. La **médiane** s'établit à 18 770 euros, soit 1 564 euros nets mensuels.

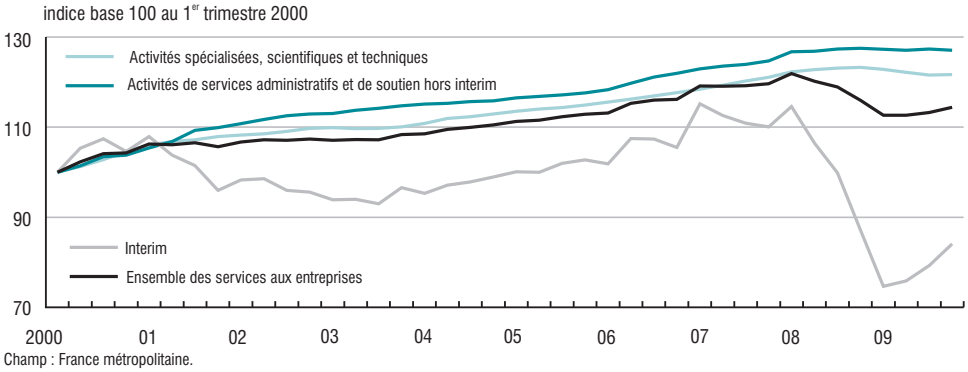
La dispersion des salaires, mesurée par le rapport entre le 9$^{e}$ et le 1$^{er}$ **décile**, est importante dans ce secteur (valeur de 3,2) et s'explique en partie par la forte proportion de cadres. Mais c'est aussi le secteur où les salaires des cadres sont les plus dispersés, avec un rapport interdécile de 3,2, contre 3,0 pour l'ensemble des cadres du SMNA. Les ouvriers de ce secteur sont nettement moins bien payés que dans l'ensemble du SMNA (salaire médian de 15 400 euros contre 17 760 euros) alors que les autres catégories ont un salaire médian proche de celui de la catégorie équivalente dans l'ensemble du SMNA. ■

**Définitions**

**Effectifs** : ici, ce sont ceux des estimations d'emploi.
**Equivalent-temps plein** (EQTP) : voir *fiche 2.1.*
**Salaire net annuel** : voir *fiche 2.1.*
**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.*

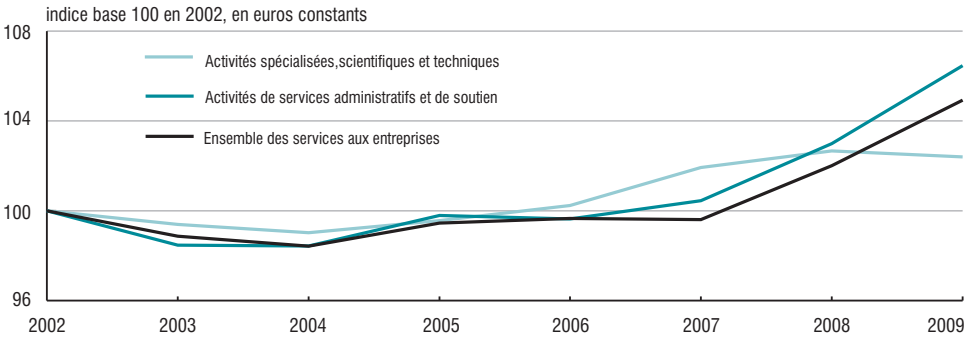
## 2. Emploi salarié dans les services aux entreprises selon la catégorie socioprofessionnelle en 2009

en %

| | Répartition | Part de salariés à temps complet | Part de femmes | Part des moins de 25 ans | Part des 50 ans ou plus | Répartition des salariés en 2005 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Cadres | 22,5 | 92,2 | 39,7 | 2,6 | 21,4 | 20,5 |
| Professions intermédiaires | 22,3 | 88,6 | 49,2 | 10,8 | 13,4 | 20,6 |
| Employés | 23,5 | 75,6 | 67,9 | 13,6 | 17,4 | 23,8 |
| Ouvriers | 31,6 | 72,9 | 34,8 | 18,8 | 16,9 | 35,1 |
| **Ensemble** | **100,0** | **81,4** | **46,9** | **12,2** | **17,2** | **100,0** |

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés.
*Source : Insee, enquêtes Emploi, estimations d'emploi.*

## 3. Évolution du salaire net 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 (exploitation au 1/12).*

## 4. Distribution des salaires nets annuels selon la catégorie socioprofessionnelle en 2009

en euros

| | Ensemble | Cadres [1] | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers |
|---|---|---|---|---|---|
| D1 | 12 870 | 23 460 | 15 810 | 12 600 | 12 050 |
| Q1 | 14 880 | 28 810 | 18 710 | 14 390 | 13 440 |
| **D5 (médiane)** | **18 770** | **37 530** | **22 790** | **16 860** | **15 400** |
| Q3 | 26 970 | 51 650 | 28 060 | 20 460 | 18 370 |
| D9 | 41 180 | 76 240 | 34 940 | 25 140 | 22 390 |
| **D9/D1** | **3,2** | **3,2** | **2,2** | **2,0** | **1,9** |
| **Moyenne** | **24 910** | **47 350** | **24 680** | **18 280** | **16 890** |

1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.
Champ : France métropolitaine, salariés en EQTP du secteur privé et semi-public.
Lecture : en 2009, 10 % des salariés en EQTP des activités de services aux entreprises perçoivent un salaire annuel net inférieur à 12 870 euros, 25 % un salaire inférieur à 14 880 euros.
*Source : Insee, DADS (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 2009, dont 490 000 salariés des particuliers employeurs. Les autres sous-secteurs sont l'hebergement-restauration (42 % des effectifs), les arts spectacles et activités récréatives (12 % des effectifs) et les autres services (24 %). Les **effectifs** de ce secteur, qui s'étaient fortement accrus entre 2000 et 2007 (+ 17 %), se stabilisent en 2008 et 2009. Jusqu'en 2007, la croissance du secteur était surtout due aux salariés des ménages employeurs et au sous-secteur de l'hébergement et restauration. Depuis, seuls les secteurs des arts, spectacles et activités récréatives, et autres activités de services connaissent une croissance régulière de leurs effectifs (respectivement + 1,6 % et + 1,1 % par an).

L'emploi du secteur présente trois caractéristiques liées : une majorité de femmes (65 %) et d'employés (59 %), et une forte proportion d'emplois à temps partiel (41 %). La proportion de cadres est deux fois moindre que pour l'ensemble des secteurs marchands non agricoles (9 % contre 17 %), et n'a pas augmenté depuis 2005. Ces caractéristiques sont renforcées par la présence des salariés des ménages employeurs mais demeurent néanmoins marquées après exclusion de ce sous-secteur : 57 % de femmes, 48 % d'employés et 30 % de temps partiels, parts très au-delà de la moyenne. Les services aux particuliers emploient plus de jeunes (16 % de moins de 25 ans) que la moyenne (12 %), ce qui reflète à la fois un effet de structure (les employés, ici surrepresentés, sont plus jeunes en moyenne que les autres catégories de salariés dans l'ensemble de l'économie) et un effet propre à ce secteur (la part des jeunes y est supérieure à la moyenne pour chaque catégorie socioprofessionnelle). Ils emploient aussi plus de seniors (22 % contre 19 % en moyenne), surtout du fait des ménages employeurs. Corrélativement, les salariés de 25 à 50 ans sont sous-représentés dans ce secteur (62 % contre 70 %).

En 2009, le **salaire moyen net** annuel d'un **équivalent-temps plein** (EQTP) dans les services aux particuliers, hors salariés des ménages employeurs, s'élève à 19 730 euros, soit 20 % de moins que dans l'ensemble du secteur marchand non agricole (SMNA). 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 dans le secteur de l'hébergement et de la restauration. Également caractérisé par un fort *turnover*, le secteur des arts, spectacles et activités récréatives emploie toutefois plus de cadres (24 %) et le salaire moyen en EQTP s'élève à 25 770 euros, soit 5 % de plus que la moyenne du salaire du SMNA. En 2009, le salaire réel net des salariés des services aux particuliers (hors ménages employeurs) augmente de 0,8 %, après 0,3 % en 2008. Entre 2005 et 2009, il a augmenté en moyenne de 0,9 % par an, à un rythme légèrement plus faible que le secteur concurrentiel pris dans son ensemble.

En 2009, 10 % des salariés des services aux particuliers, hors salariés des ménages employeurs, gagnent moins de 12 740 euros nets annuels en EQTP tandis que les 10 % les mieux rémunérés perçoivent plus de 28 600 euros. La **médiane** s'établit à 16 580 euros, soit 1 382 euros nets mensuels.

La dispersion des salaires, mesurée par le rapport entre le 9$^{e}$ et le 1$^{er}$ **décile**, est de 2,2. Cette faible dispersion, par rapport aux autres secteurs, reflète la faible proportion de cadres. Pour chaque catégorie socioprofessionnelle, le salaire médian est inférieur dans les services aux particuliers à celui de la catégorie équivalente sur le SMNA. C'est pour les cadres que l'écart est le plus marqué (– 19 %). ■

## Définitions

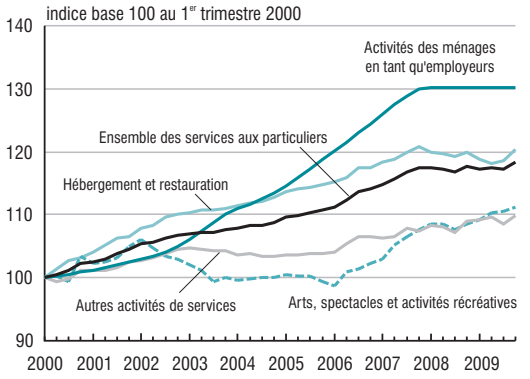
**Effectifs** : ici, ce sont ceux des estimations d'emploi (voir *annexe Glossaire*).
**Salaire net annuel** : voir *fiche 2.1*.
**Salaire en équivalent-temps plein** (EQTP) : voir *fiche 1.1*.
**Médiane, rapport interdécile, décile** : voir *annexe Glossaire*.

## Pour en savoir plus


• « *Encadré* Les salariés des particuliers-employeurs en 2008 », *Insee Références* Emploi et Salaires, édition 2011.

# 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.*

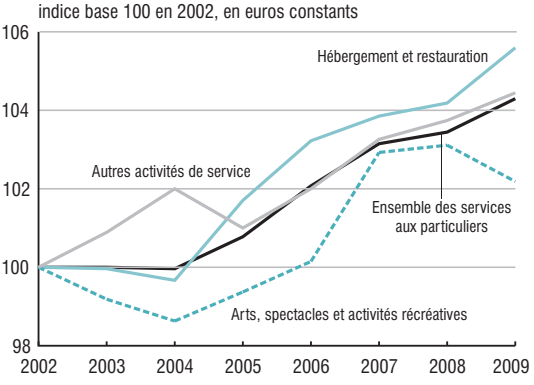
## 2. Emploi salarié dans les services aux particuliers selon la catégorie socioprofessionnelle en 2009

en %

| | Répartition | Part de salariés à temps complet | Part de femmes | Part des moins de 25 ans | Part des 50 ans ou plus | Répartition des salariés en 2005 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Cadres | 8,9 | 75,1 | 46,3 | 4,9 | 27,0 | 9,0 |
| Professions intermédiaires | 17,2 | 72,5 | 50,6 | 12,7 | 14,5 | 16,1 |
| Employés | 58,7 | 48,9 | 81,5 | 17,9 | 23,9 | 59,5 |
| Ouvriers | 15,3 | 75,4 | 25,4 | 18,9 | 18,6 | 15,4 |
| **Ensemble** | **100,0** | **59,3** | **64,5** | **16,0** | **21,7** | **100,0** |

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés.
*Source : Insee, enquêtes Emploi, estimations d'emploi.*

## 3. Évolution du salaire net annuel moyen d'un EQTP 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).*

## 4. Distribution des salaires nets annuels selon la catégorie socioprofessionnelle en 2009

en euros

| | Ensemble | Cadres[1] | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers |
|---|---|---|---|---|---|
| D1 | 12 740 | 17 680 | 13 930 | 12 490 | 12 640 |
| Q1 | 14 250 | 23 190 | 16 440 | 13 770 | 14 310 |
| **D5 (médiane)** | **16 580** | **31 050** | **20 070** | **15 480** | **16 510** |
| Q3 | 20 880 | 41 180 | 24 900 | 17 900 | 19 660 |
| D9 | 28 600 | 57 060 | 31 750 | 21 340 | 23 690 |
| **D9/D1** | **2,2** | **3,2** | **2,3** | **1,7** | **1,9** |
| **Moyenne** | **19 730** | **35 870** | **23 730** | **16 400** | **17 610** |

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 2009, 10 % des salariés en EQTP des activités de services aux particuliers perçoivent un salaire annuel net inférieur à 12 740 euros, 25 % un salaire inférieur à 14 250 euros.
*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 1,7 million de salariés en 2009 dont 48 % dans les activités financières et d'assurance, 39 % dans l'information et la communication et 13 % dans les activités immobilières. Les **effectifs** de ce secteur se sont accrus de 11 % entre 2000 et 2009, l'évolution n'étant pas linéaire au cours de la période. Deux phases de forte expansion -de 2000 à 2002 puis de 2004 à 2008- encadrent une période de repli, surtout marquée pour les activités immobilières. Les effectifs se replient de nouveau, dès 2008 dans les activités immobilières et en 2009 dans l'information et la communication. Seuls les effectifs dans les activités financières poursuivent leur croissance, à un rythme toutefois ralenti.

Ce secteur emploie de nombreux cadres (41 %), nettement plus que la moyenne du secteur marchand non agricole (SMNA) (17 %), et *a contrario* très peu d'ouvriers (4 %). Cela se traduit par une faible présence des jeunes de moins de 25 ans (7 % contre 12 % 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 surreprésentation des femmes au sein des professions intermédiaires. Les employés sont plus souvent à temps complet dans les services mixtes (82 %) que dans l'ensemble du SMNA (67 %).

La forte proportion de cadres se traduit par un **salaire net** annuel moyen de 34 190 euros en 2009 pour un **équivalent-temps plein** (EQTP), soit 39 % de plus que la moyenne du SMNA. Il s'établit à 34 720 euros dans le secteur de l'information et de la communication, à 36 310 euros dans les activités financières et d'assurance et à 25 450 euros dans les activités immobilières. Entre 2008 et 2009, le salaire net réel augmente légèrement dans le secteur de l'information et de la communication (+ 0,6 % en euros constants). Il diminue dans les activités financières (– 1,9 %), pour la deuxième année consécutive, après une forte hausse en 2007 (+ 5,0 %). Au total, sur la période 2002-2009, l'évolution du salaire net annuel moyen reste un peu plus favorable dans les activités financières (+ 0,3 % de croissance annuelle moyenne en euros constants) que dans l'information et la communication (+ 0,2 %).

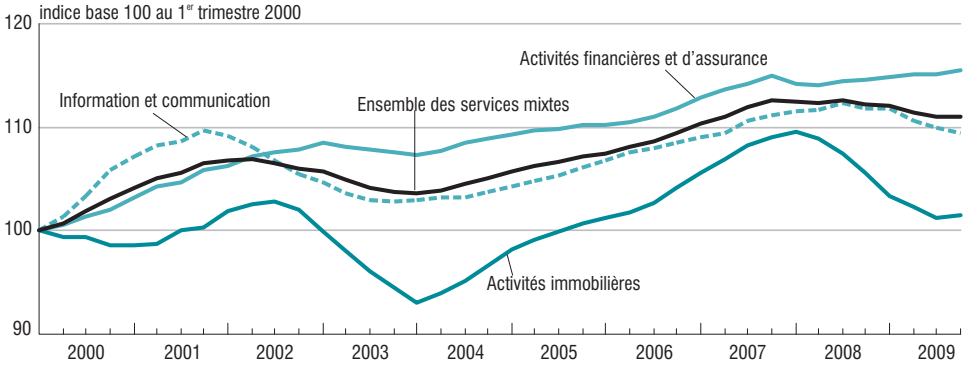
En 2009, le salaire net **médian** s'établit à 27 060 euros en EQTP, soit 2 255 euros nets mensuels. 10 % des salariés des services mixtes ont gagné moins de 16 180 euros nets annuels en EQTP tandis que les 10 % les mieux rémunérés gagnaient plus de 54 420 euros.

Quel que soit le **décile**, les salaires dans les services mixtes sont relativement plus élevés que ceux du SMNA. La dispersion des salaires, mesurée par le rapport entre le 9$^{e}$ décile et le 1$^{er}$ décile, est particulièrement forte dans ce secteur (3,4). Ces deux caractéristiques, niveau et dispersion élevés, s'expliquent par la forte proportion de cadres. Toutefois, les cadres des services mixtes ont un salaire médian (38 300 euros en EQTP) 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 24 330 euros en EQTP, rapport interdécile de 2,1). En revanche, les employés de ce secteur ont un salaire plus élevé que dans l'ensemble du privé, quel que soit le décile observé (salaire médian en EQTP de 19 850 euros contre 16 430 euros). L'écart de salaires entre cadres et employés est donc plutôt plus faible que dans les autres secteurs. ■

**Définitions**

**Effectifs** : ici, ce sont ceux des estimations d'emploi (voir *annexe Glossaire*).
**Salaire net** : voir *fiche 2.1*.
**Salaire en équivalent-temps plein** (EQTP) : voir *fiche 1.1*.
**Médiane, rapport interdécile, décile** : voir *annexe Glossaire*.

### 1. Évolution trimestrielle des effectifs salariés des services mixtes




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

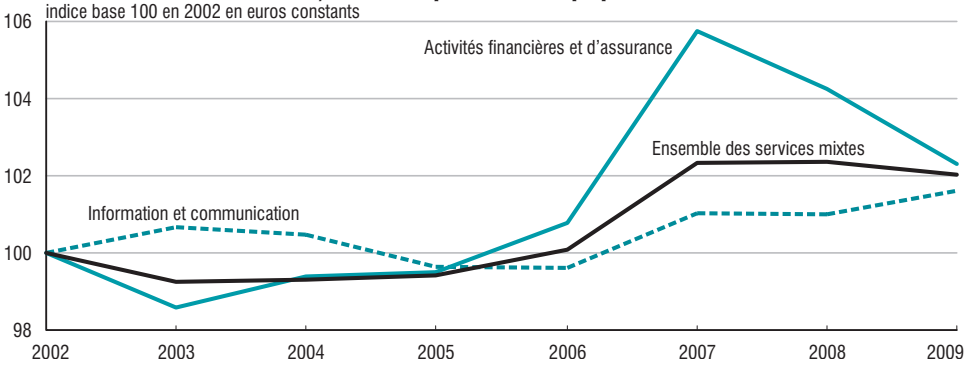
### 2. Emploi salarié dans les services mixtes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2009

en %

| | Répartition | Part de salariés à temps complet | Part de femmes | Part des moins de 25 ans | Part des 50 ans ou plus | Répartition des salariés en 2005 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Cadres | 40,6 | 95,5 | 36,4 | 2,5 | 18,8 | 38,6 |
| Professions intermédiaires | 28,2 | 89,3 | 47,8 | 8,7 | 20,8 | 28,3 |
| Employés | 27,3 | 81,9 | 71,9 | 13,1 | 22,5 | 28,4 |
| Ouvriers | 3,9 | 71,6 | 36,1 | 6,4 | 32,4 | 4,6 |
| **Ensemble** | **100,0** | **89,1** | **49,3** | **7,3** | **20,9** | **100,0** |

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés.
*Source : Insee, enquêtes Emploi, estimations d'emploi.*

### 3. Évolution du salaire net moyen d'un équivalent-temps plein dans les services mixtes




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 selon la catégorie socioprofessionnelle en 2009

en euros

| | Ensemble | Cadres [1] | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers |
|---|---|---|---|---|---|
| D1 | **16 180** | 24 800 | 16 450 | 14 190 | 13 480 |
| Q1 | **20 430** | 30 190 | 20 030 | 16 500 | 15 380 |
| **D5 (médiane)** | **27 060** | **38 300** | **24 330** | **19 850** | **18 580** |
| Q3 | **37 890** | 50 990 | 29 060 | 24 040 | 24 060 |
| D9 | **54 420** | 73 390 | 35 030 | 28 630 | 29 330 |
| **D9/D1** | **3,4** | **3,0** | **2,1** | **2,0** | **2,2** |
| **Moyenne** | **34 190** | **48 030** | **25 840** | **21 170** | **20 660** |

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.
Champ : France métropolitaine, salariés en EQTP du secteur privé et semi-public.
Lecture : en 2009, 10 % des salariés en EQTP des activités de services mixtes dans le secteur privé et semi-public perçoivent un salaire annuel net inférieur à 16 180 euros, 25 % un salaire inférieur à 20 430 euros.
*Source : Insee, DADS 2009 définitif (exploitation au 1/12).*

# 2.8 Emploi et salaires dans le secteur hospitalier privé et public

En 2009, 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. 23 % de ces emplois sont à temps partiel, une proportion stable depuis 2005. 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 2005 et 2009, 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 (78 % pour l'ensemble) occupent des emplois d'agents de service ou d'employés administratifs (agents de service hospitaliers, aides-soignantes et ambulanciers) et de professions intermédiaires soignantes et sociales (infirmiers, sages-femmes et professionnels de la rééducation, etc.). Les médecins, pharmaciens, psychologues et cadres administratifs représentent 10 % de l'emploi dans le public, 11 % dans le privé non lucratif et 5 % dans le privé lucratif où l'exercice libéral domine.

En 2009, le **salaire** net annuel moyen (gardes et astreintes comprises) d'un **équivalent-temps plein** s'élève à 25 500 euros, soit 26 000 euros dans le secteur public, 25 500 euros dans le secteur privé non lucratif et 21 900 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 2009, 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 2005 et 2009, le salaire annuel net moyen -hors médecins, pharmaciens, psychologues et cadres- a évolué en euros courants et en rythme annuel de + 0,9 % dans le secteur public, + 1,9 % dans le secteur privé non lucratif et + 2,7 % dans le secteur privé lucratif. Compte tenu de l'inflation, le salaire moyen a baissé, en rythme annuel et en euros constants, de – 0,2 % dans l'ensemble du secteur hospitalier, dont – 0,5 % pour le secteur public, alors qu'il a progressé de 0,5 % et 1,2 % dans le secteur privé non lucratif et le secteur privé lucratif. L'évolution du salaire moyen des médecins, pharmaciens et cadres entre 2005 et 2009 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 2005 et 2009 -hors médecins, pharmaciens, psychologues et cadres- le salaire a évolué en moyenne annuelle de + 1,0 % en euros constants. ■

## Définitions

**Emploi en équivalent-temps plein (EQTP)** : voir *fiche 1.5*.

**Établissements de santé** : ce sont les établissements publics (catégorie juridique agrégée des personnes morales soumises au droit administratif) dont l'activité économique principale relève des activités hospitalières (8610Z en 2009, 851A en 2005) 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).

**Salaire en équivalent-temps plein (EQTP)** : voir *fiche 1.1*.

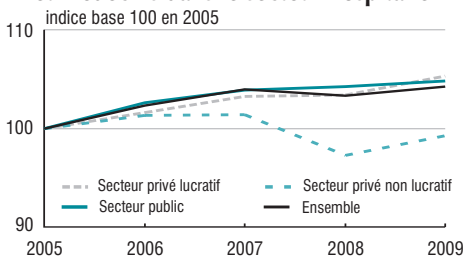
# Emploi et salaires dans le secteur hospitalier privé et public 2.8

## 1. Emploi dans le secteur hospitalier en 2005 et 2009 selon le sous-secteur

| | | En 2005 | En 2009 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Répartition des effectifs | Répartition des effectifs | Part des femmes | Âge médian | Part de salariés à temps partiel[4] | Répartition des effectifs par sous-secteur (%) | | |
| | | (%) | (%) | (%) | (années) | (%) | Privé lucratif | Privé non lucratif | Public |
| Médecins, pharmaciens, psychologues[1] | (a) | 9,4 | 7,9 | 48,6 | 47 | 42,0 | 2,6 | 7,9 | 8,7 |
| Cadres direction, administration, gestion | (b) | 1,7 | 1,7 | 51,5 | 47 | 11,6 | 2,1 | 2,9 | 1,4 |
| Professions intermédiaires soignantes et sociales[2] | (c) | 35,4 | 36,1 | 85,8 | 39 | 24,2 | 40,2 | 38,5 | 35,2 |
| Professions intermédiaires administratives et techniques | (d) | 2,2 | 4,7 | 77,1 | 45 | 18,8 | 2,9 | 6,1 | 4,7 |
| Agents de service et employés administratifs[3] | (e) | 46,0 | 42,1 | 85,8 | 42 | 21,2 | 50,5 | 40,6 | 41,1 |
| Ouvriers | (f) | 5,4 | 7,5 | 31,4 | 45 | 10,6 | 1,7 | 3,9 | 8,9 |
| **Ensemble[1] (en %)** | (a+b+c+d+e+f) | **100,0** | **100,0** | **77,8** | **42** | **23,2** | **100,0** | **100,0** | **100,0** |
| (en milliers) | | 1 107,2 | 1 133,4 | | | | 126,5 | 125,4 | 881,4 |
| Ensemble[1] hors médecins et cadres (en milliers) | (c+d+e+f) | 984,1 | 1 025,8 | | | | 120,6 | 111,9 | 793,3 |

1. En 2009, 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 « soignantes » sont constitués des infirmiers, des sages-femmes, des spécialistes de la rééducation et des techniciens médicaux. Les professions intermédiaires « sociales » regroupent les assistantes sociales et les éducateurs spécialisés ; 3. Les « agents de service »recouvrent les agents de services hospitaliers, les aides-soignants et les ambulanciers ; 4. Part de temps partiel parmi l'ensemble des postes.
Champ : France métropolitaine, salariés des établissements publics et privés ayant une activité économique principale hospitalière en EQTP, hors stagiaires et apprentis.
*Sources : Insee, DADS 2005 et 2009 ; 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 EQTP.
Note : la baisse constatée dans le secteur privé non lucratif est lié à la redéfinition du périmètre des activités hospitalières introduite par la révision de la nomenclature des activités françaises.
*Sources : Insee, DADS 2005 à 2009 ; traitements Drees.*

## 3. Distribution des salaires annuels nets dans le secteur hospitalier selon la CS en 2009

| | Cadres[1] | Professions intermédiaires | Employés et ouvriers | Ensemble[1] |
|---|---|---|---|---|
| D1 | 24 460 | 19 100 | 15 380 | 15 760 |
| Q1 | 34 660 | 21 780 | 17 080 | 18 210 |
| **D5 (médiane)** | **52 000** | **26 130** | **19 310** | **21 850** |
| Q3 | 72 020 | 30 880 | 21 970 | 27 810 |
| D9 | 85 440 | 34 620 | 24 780 | 35 800 |
| **D9/D1** | **3,5** | **1,8** | **1,6** | **2,3** |

1. Hors internes, externes et résidents en 2009.
Champ : France métropolitaine, salariés des établissements publics et privés ayant une activité économique principale hospitalière en EQTP.
*Sources : Insee, DADS 2005 et 2009 ; traitements Drees.*

## 4. Salaires annuels nets moyens en 2009 selon la CS et le sous-secteur

| | | 2009 (euros courants) | | | | Évolution annuelle moyenne 2005-2009 | Évolution annuelle moyenne 2005-2009 des personnes en place[2] |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Privé lucratif | Privé non lucratif | Public | **Ensemble** | (en % et euros constants 2009) | |
| Médecins, pharmaciens, psychologues[1] | (a) | 49 060 | 62 640 | 56 410 | **56 840** | n.s. | 1,6 |
| Cadres direction, administration, gestion | (b) | 48 650 | 43 620 | 41 970 | **43 220** | – 2,0 | 1,4 |
| Professions intermédiaires soignantes et sociales | (c) | 25 050 | 25 780 | 27 030 | **26 630** | – 0,6 | 1,2 |
| Professions intermédiaires administratives et techniques | (d) | 22 440 | 22 550 | 24 110 | **23 770** | – 1,1 | 1,2 |
| Agents de service et employés administratifs | (e) | 16 950 | 17 960 | 19 920 | **19 310** | – 0,1 | 0,8 |
| Ouvriers | (f) | 18 250 | 18 410 | 18 990 | **18 940** | – 1,3 | 0,8 |
| **Ensemble[1] (en %)** | **(a+b+c+d+e+f)** | **21 870** | **25 550** | **26 010** | **25 500** | **n.s.** | **1,1** |
| Ensemble hors médecins et cadres | (c+d+e+f) | 20 560 | 21 670 | 22 860 | **22 460** | – 0,2 | 1,0 |

1. En 2009, 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. Salariés à temps complets présents douze mois les 2 années.
Champ : France métropolitaine, salariés des établissements publics et privés ayant une activité économique principale hospitalière en EQTP, hors stagiaires et apprentis.
*Sources: Insee, DADS 2005 et 2009 ; traitements Drees.*

# 2.9 Emploi et salaires par catégorie d'entreprise

Le décret n°2008 – 1354 du 18 décembre 2008 définit l'entreprise à partir de critères économiques (voir annexe Glossaire). Ces critères portent à la fois sur les **effectifs en équivalent-temps plein** (EQTP), le chiffre d'affaires et le total des bilans. Ils ne peuvent donc être utilisés que pour les entreprises ayant un caractère marchand. Le décret définit ainsi la catégorie des microentreprises, la catégorie des petites et moyennes entreprises (PME), la catégorie des entreprises de taille intermédiaire (ETI), et la catégorie des grandes entreprises (GE). Les entreprises marchandes du secteur marchand non agricole (SMNA) pour lesquelles ces catégories peuvent être définies comptabilisent 13 millions d'EQTP, soit 95 % de l'emploi EQTP du SMNA.

Les entreprises sont composées de une ou plusieurs unités légales. On parle respectivement d'unité légale indépendante ou de groupe. Les 1 045 000 microentreprises, qui ont au plus 9 salariés en EQTP, représentent 2 428 000 emplois EQTP répartis dans 1 052 000 unités légales, dont la quasi-totalité sont indépendantes. Les 128 000 PME, qui ont au plus 249 salariés, représentent 3 757 000 emplois EQTP répartis dans 170 000 unités légales, dont 35 400 de moins de 10 salariés. Les 4 560 ETI, qui ont au plus 4 999 salariés,représentent 2 921 000 emplois EQTP répartis dans 26 700 unités légales. Les 218 GE représentent 3 843 000 emplois répartis dans 11 500 unités légales. Parmi ces 11 500 unités légales, seules 1 800 ont au moins 250 salariés mais elles regroupent 88 % des effectifs EQTP des GE.

Le poids des cadres et des professions intermédiaires s'accroit avec la taille de l'entreprise, leurs parts respectives passant de une personne sur huit dans les microentreprises à une personne sur quatre dans les GE. *A contrario,* la part des employés est la plus forte parmi les microentreprises (38 % contre 28 % en moyenne) et la part des ouvriers est la plus faible parmi les grandes entreprises (26 % contre 34 % en moyenne). Ce n'est toutefois pas dans les microentreprises, moins fréquentes dans l'industrie, que la part des ouvriers est la plus forte, mais dans les PME (41 % contre 37 %).

Les salaires augmentent aussi nettement avec la taille des entreprises : le **salaire annuel net moyen en EQTP** est de 19 860 € dans les microentreprises et de 28 710 € dans les GE. Ce fort écart est le reflet non seulement de la structure des emplois par catégorie sociale (CS) mais aussi d'une relation croissante entre salaire et taille au sein de chaque CS. Les microentreprises se distinguent par un salaire moyen des cadres (35 530 € nettement inférieur à celui de la même CS dans les PME (46 540 €). Quelle que soit la catégorie d'entreprise, ce sont les employés qui ont, en moyenne, le salaire le moins élevé. Les salaires des cadres sont en moyenne 2,6 fois plus élevés que ceux des employés.

En 2009, le salaire net médian en EQTP, qui partage les effectifs en deux parties égales en fonction de leur rémunération nette annuelle, s'établit dans les entreprises marchandes du SMNA à 20 110 euros, soit 1 676 euros nets mensuels. 10 % des salariés ont gagné moins de 13 740 euros nets annuels tandis que les 10 % les mieux rémunérés gagnaient plus de 40 020 euros.

La dispersion des salaires, mesurée par le rapport entre le 9e décile et le 1er décile, est particulièrement réduite dans les microentreprises (2,3 contre 2,9 pour l'ensemble des entreprises marchandes du SMNA). Cela s'explique à la fois par la faible proportion de cadres et la rémunération relativement peu élevée de ces derniers dans ces microentreprises. La dispersion augmente avec la taille pour atteindre un rapport interdécile de 3,0 dans les GE. ■

## Définitions

**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.

**Salaire net annuel en équivalent-temps plein** : voir *annexe Glossaire.*

**Médiane, rapport interdécile, décile** : voir *annexe Glossaire.*

## Pour en savoir plus

• « Quatre nouvelles catégories d'entreprise : une meilleure vision du tissu productif », *Insee Première* n° 1321, *novembre 2010.*

# Emploi et salaires par catégorie d'entreprise 2.9

## 1. Nombre d'unités légales par catégorie d'entreprise et taille d'unité légale en 2009

| | Microentreprises | Petites et moyennes entreprises (PME) | Entreprises de taille intermédiaire (ETI) | Grandes entreprises (GE) | Ensemble |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 à 9 salariés[1] | 1 052 000 | 35 400 | 6 900 | 2 400 | **1 096 600** |
| De 10 à 19 salariés | 0 | 78 100 | 3 800 | 1 600 | **83 600** |
| De 20 à 49 salariés | 0 | 43 800 | 6 400 | 2 700 | **52 900** |
| De 50 à 249 salariés | 0 | 12 700 | 6 500 | 3 000 | **22 200** |
| De 250 à 999 salariés | 0 | 0 | 2 700 | 1 200 | **3 900** |
| De 1 000 à 4 999 salariés | 0 | 0 | 400 | 500 | **900** |
| 5 000 salariés ou plus | 0 | 0 | 0 | 130 | **130** |
| **Total** | **1 052 000** | **170 000** | **26 700** | **11 500** | **1 260 100** |
| **Nombre d'entreprises** | **1 045 000** | **128 000** | **4 560** | **218** | **1 178 000** |

1. Salariés en équivalent-temps plein. Note : les entreprises sont composées de une ou plusieurs unités légales, ce qui explique qu'il puisse y avoir au sein d'une grande entreprise une ou des unités légales de moins de 10 salariés.
Champ : France métropolitaine, entreprises marchandes et employeuses du secteur marchand non agricole. *Source : Insee, DADS et LIFIUS.*

## 2. Nombre d'emplois par catégorie d'entreprise et taille d'unité légale en 2009

en milliers

| | Microentreprises | Petites et moyennes entreprises (PME) | Entreprises de taille intermédiaire (ETI) | Grandes entreprises (GE) | Ensemble |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 à 9 salariés[1] | 2 428,5 | 167,5 | 32,2 | 11,4 | **2 639,7** |
| De 10 à 19 salariés | 0,0 | 1 063,5 | 56,5 | 24,1 | **1 144,2** |
| De 20 à 49 salariés | 0,0 | 1 350,5 | 215,7 | 90,1 | **1 656,3** |
| De 50 à 249 salariés | 0,0 | 1 175,4 | 777,4 | 348,4 | **2 301,2** |
| De 250 à 999 salariés | 0,0 | 0,0 | 1 176,2 | 583,0 | **1 759,2** |
| De 1 000 à 4 999 salariés | 0,0 | 0,0 | 663,3 | 1 031,6 | **1 695,0** |
| 5 000 salariés ou plus | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1 754,6 | **1 754,6** |
| **Total** | **2 428,5** | **3 756,9** | **2 921,4** | **3 843,2** | **12 950,1** |

1. Salariés en équivalent-temps plein.
Champ : France métropolitaine, entreprises marchandes et employeuses du secteur marchand non agricole. *Source : Insee, DADS et LIFIUS.*

## 3. Ventilation du nombre d' EQTP selon la CS par catégorie d'entreprise en 2009

en %

| | Cadres [1] | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers | Ensemble |
|---|---|---|---|---|---|
| Microentreprises | 12,0 | 12,9 | 38,3 | 36,8 | **100,0** |
| Petites et moyennes entreprises (PME) | 14,2 | 16,4 | 28,8 | 40,6 | **100,0** |
| Entreprises de taille intermédiaire (ETI) | 20,3 | 21,4 | 23,3 | 35,0 | **100,0** |
| Grandes entreprises (GE) | 23,8 | 25,2 | 25,0 | 26,0 | **100,0** |
| **Ensemble** | **18,0** | **19,5** | **28,2** | **34,3** | **100,0** |

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.
Champ : France métropolitaine, entreprises marchandes et employeuses du secteur marchand non agricole. *Source : Insee, DADS et LIFIUS.*

## 4. Salaires nets annuels moyens en EQTP selon la catégorie d'entreprise et la CS en 2009

en euros

| | Cadres[1] | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers | Ensemble |
|---|---|---|---|---|---|
| Microentreprises | 35 530 | 21 830 | 16 580 | 17 480 | **19 860** |
| Petites et moyennes entreprises (PME) | 46 540 | 25 710 | 17 960 | 18 730 | **23 600** |
| Entreprises de taille intermédiaire (ETI) | 48 690 | 26 250 | 18 180 | 19 670 | **26 630** |
| Grandes entreprises (GE) | 48 610 | 27 100 | 19 340 | 21 050 | **28 710** |
| **Ensemble** | **46 530** | **25 900** | **18 010** | **19 220** | **25 100** |

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.
Champ : France métropolitaine, entreprises marchandes et employeuses du secteur marchand non agricole. *Source : Insee, DADS et LIFIUS.*

## 5. Distribution des salaires nets annuels en EQTP selon la taille de l'entreprise et la CS en 2009

en euros

| | Microentreprises | Petites et moyennes entreprises (PME) | Entreprises de taille intermédiaire (ETI) | Grandes entreprises (GE) | Ensemble |
|---|---|---|---|---|---|
| D1 | 12 640 | 13 600 | 14 280 | 15 030 | **13 740** |
| Q1 | 14 290 | 15 590 | 16 640 | 18 020 | **16 000** |
| **D5 (médiane)** | **17 030** | **19 090** | **20 950** | **23 510** | **20 110** |
| Q3 | 21 470 | 25 190 | 29 000 | 32 180 | **27 530** |
| D9 | 29 420 | 36 660 | 42 770 | 45 430 | **40 020** |
| **D9/D1** | **2,3** | **2,7** | **3,0** | **3,0** | **2,9** |

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.
Champ : France métropolitaine, entreprises marchandes et employeuses du secteur marchand non agricole. *Source : Insee, DADS et LIFIUS.*

# Fiches thématiques

## Qualité des emplois

## Avertissement

Cet ouvrage a pour ambition d'analyser conjointement les domaines de l'emploi et des salaires.
Un effort particulier est fait sur la complétude et la mise en cohérence des différentes sources. En effet, cet ouvrage s'appuie à la fois sur des sources administratives (Déclarations annuelles de données sociales ou DADS, base Non-salariés, etc.) mais aussi sur des données d'enquête (enquête Emploi, Acemo, etc.) et sur les estimations d'emploi. Or, ces différentes sources n'ont pas la même « actualité » : les données les plus récentes des DADS portent sur l'année 2009 contre 2010, voire 2011 pour l'enquête Emploi.
De ce fait, la Vue d'ensemble de cet ouvrage s'appuie en partie sur des données récentes portant sur l'année 2011, alors que les fiches thématiques s'arrêtent, le plus souvent, en 2009 pour des raisons de cohérence.
Pour les mêmes raisons de cohérence, les données des fiches couvrent le plus souvent la seule France métropolitaine, cette réserve ne concernant pas, bien entendu les 2 fiches consacrées aux Dom.
Les sites internet *www.insee.fr, www.travail.gouv.fr (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la Dares)* et *http://epp.eurostat.ec.europa.eu* pour les données internationales mettent en ligne des actualisations pour les chiffres essentiels.

## Signes conventionnels utilisés

| | |
|---|---|
| … | Résultat non disponible |
| /// | Absence de résultat due à la nature des choses |
| *p* | Résultat provisoire |
| *n.s.* | Résultat non significatif |
| € | Euro |
| M | Million |
| Md | Milliard |
| *Réf.* | Référence |

# 3.1 Statuts d'emploi

En 2010, le contrat à durée indéterminée (CDI) reste la forme d'emploi salarié la plus répandue (86,8 %). Après une décrue continue tout au long des années 1980 et 1990, cette part fluctue depuis 2001 autour de 87 %. Jusqu'en 2000, cette décrue 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 % en 2000 avant de redescendre légèrement pour fluctuer un peu au-dessus de 9 % de 2003 à 2010. Plus modestes, les parts des intérimaires (2,1 % en 2010) et des apprentis (1,5 %), progressent du milieu des années 1990 à 2007. C'est pour l'intérim que l'impact de la crise de 2009 est le plus fort, avec une part qui chute de 2,4 % en 2008 à 1,8 % en 2009, et se redresse en partie en 2010 (2,1 %). Après avoir légèrement progressé en 2009 (+ 0,5 point), la part des CDI dans l'emploi se rétracte en 2010 (– 0,7 point) tandis que la part des CDD progresse (+ 0,5 point). Ainsi, entre 2003 et 2010, la part des CDI recule de 0,9 point et celle des CDD progresse de 0,5 point.

Les femmes sont plus souvent en CDD (12 %) et moins souvent en CDI (86 %) que les hommes (resp. 8 % et 88 %). Toutefois, depuis 2003, l'emploi en CDI des femmes augmente modérément, au même rythme que leur emploi en CDD, alors que l'emploi des hommes stagne en CDI et progresse en CDD, particulièrement en 2010. 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 que chez les femmes. En 2009 et 2010, il évolue à un rythme équivalent chez les hommes et les femmes, chutant fortement en 2009 avant de se redresser en 2010. L'apprentissage, en forte augmentation chez les hommes comme chez les femmes de 2003 à 2007, poursuit sa progression chez les femmes entre 2007 et 2010 alors qu'il se replie légèrement chez les hommes.

Les jeunes de moins de 25 ans en emploi sont plus souvent en CDD, en apprentissage (dispositif qui leur est réservé), ou en intérim. La part de l'apprentissage dans l'emploi salarié des jeunes augmente régulièrement : elle passe de 10,6 % en 2003 à 15,4 % en 2010. Les salariés de 50 ans ou plus sont, quant à eux, bien plus souvent en CDI. Néanmoins, cette proportion diminue légèrement depuis 2003, au profit des CDD (+ 0,9 point) et de l'intérim (+ 0,3 point). Les titulaires d'un diplôme de niveau baccalauréat ou plus, quand ils ne bénéficient pas d'un CDI, sont plus fréquemment en CDD et moins fréquemment en intérim et en apprentissage. Si l'impact du diplôme sur le statut d'emploi semble assez faible, c'est parce qu'il est masqué par un effet de génération. La majorité des jeunes de moins de 20 ans en emploi (pour lesquels l'apprentissage représente 49 % des contrats), ainsi que la majorité des salariés âgés d'au moins 40 ans (pour lesquels les CDI représentent plus de 93 % des contrats), ne sont pas titulaires d'un diplôme au moins égal au bac. À âge donné, les titulaires d'un diplôme au moins égal au bac sont plus souvent en CDI, avec une exception pour les 20 à 24 ans qui ont moins d'ancienneté que les autres salariés du même âge, et dont l'insertion dans le marché du travail passe souvent par un ou plusieurs CDD. Les salariés de nationalité étrangère sont plus fréquemment en intérim ou en CDD. La part de ces derniers en CDI a reculé de 3 points entre 2003 (84,3 %) et 2008 (81,3 %) pour ensuite se stabiliser (81,8 % en 2010).

L'agriculture emploie beaucoup de CDD et d'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 les intérimaires réaffectés dans leurs secteurs utilisateurs, sont un peu plus souvent en CDI que la moyenne. C'est aussi le seul secteur où cette part ne diminue pas entre 2003 et 2010. Les salariés du secteur public se partagent presque exclusivement entre fonctionnaires et contractuels bénéficiant de CDI d'une part (85,2 %), soit une proportion légèrement inférieure à celle du privé, et contractuels en CDD d'autre part (14,5 %), en augmentation de 1,9 point par rapport à 2003. ■

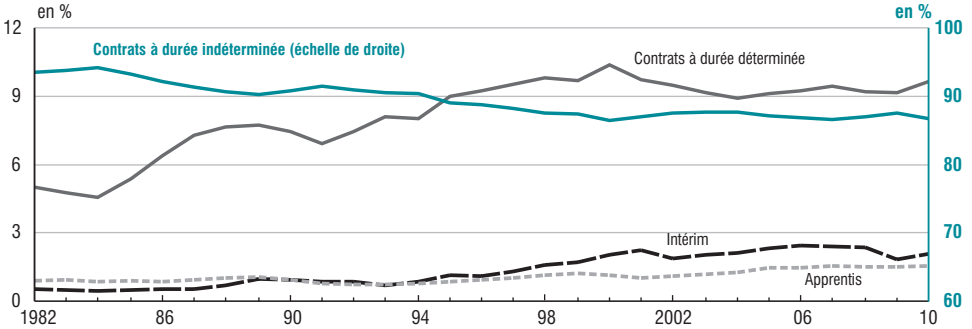
## 1. Répartition des salariés en emploi en 2010 selon leur statut

en %

| | Intérimaires | Apprentis | CDD | CDI | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| **Ensemble** | **2,1** | **1,5** | **9,6** | **86,8** | **100,0** |
| Femmes | 1,3 | 1,1 | 11,6 | 86,0 | **100,0** |
| Moins de 25 ans | 6,1 | 15,4 | 28,4 | 50,1 | **100,0** |
| 50 ans ou plus | 0,8 | /// | 5,7 | 93,5 | **100,0** |
| Niveaux bac ou plus | 1,5 | 1,1 | 10,3 | 87,1 | **100,0** |
| Étrangers | 4,2 | 0,5 | 13,5 | 81,8 | **100,0** |

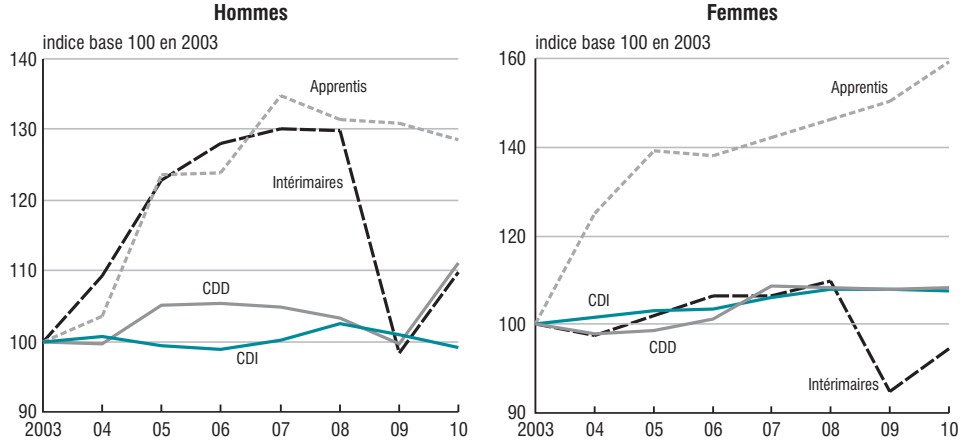
Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés.
*Source : Insee, enquête Emploi 2010.*

## 2. Répartition de l'emploi salarié selon le statut de 1982 à 2010




Champ : France métropolitaine.
*Source : Insee, enquêtes Emploi.*

## 3. Évolution des effectifs salariés par statut d'emploi




Champ : France métropolitaine.
*Source : Insee, enquêtes Emploi.*

## 4. Structure de l'emploi salarié par secteur en 2010

en %

| | Secteur privé | | | | Secteur public |
|---|---|---|---|---|---|
| | Agriculture | Industrie | Construction | Tertiaire | |
| Intérimaires[1] | 0,8 | 5,9 | 6,1 | 1,3 | n.s. |
| Apprentis | 3,3 | 1,6 | 5,0 | 1,7 | 0,2 |
| CDD | 21,7 | 4,3 | 5,5 | 9,3 | 14,5 |
| CDI | 74,1 | 88,2 | 83,3 | 87,7 | 85,2 |

1. Les intérimaires sont réaffectés dans le secteur utilisateur à partir de la source intérim Pôle emploi - Dares.
Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés.
*Source : Insee, enquête Emploi 2010.*

# 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 une baisse en 2008, les entrées en emplois aidés ont augmenté les deux années suivantes et dépassent, en 2010, le point haut de 2007. Les moyens affectés à ces emplois ont en effet été revus à la hausse à partir de 2009 en raison de la persistance de la crise. Les entrées ont particulièrement crû dans le secteur non marchand : 376 000 personnes ont été embauchées en contrat unique d'insertion non marchand (CUI-CAE), qui s'est substitué au contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et au contrat d'avenir (CAV) au 1er janvier 2010 en France métropolitaine, soit + 5 % par rapport à 2009 et + 36 % par rapport à 2008. Dans le secteur marchand, en 2010, les entrées en contrat unique d'insertion marchand (CUI-CIE), contrat remplaçant le contrat initiative emploi (CIE) et le contrat insertion-revenu minimum d'activité (CI-RMA), sont proches de celles observées en 2009 dans les anciens contrats (113 000 entrées après 117 000 en 2009). Les entrées dans les anciens dispositifs avaient été nettement plus nombreuses en 2009 qu'en 2008 (+ 89 %) pour soutenir l'emploi face à la crise. Les contrats en alternance (**apprentissage** et **contrats de professionnalisation**) se sont repliés entre 2008 et 2009 pour se stabiliser en 2010 (à 427 000 nouveaux contrats) tandis que les entrées dans les autres dispositifs du secteur marchand (hors contrats aidés et en alternance) ont régulièrement augmenté sur la période.

Comparé au secteur marchand (en CUI-CIE), le secteur non marchand (en CUI-CAE) recrute plus souvent des femmes, ou des personnes moins diplômées, ou avec des durées plus longues d'inscription à Pôle emploi au moment de l'embauche. Les jeunes sont plus nombreux dans le secteur marchand : ils représentent en 2010, 48 % des salariés recrutés en CUI-CIE contre 29 % dans le secteur non marchand. La part des seniors est moins différenciée entre les deux secteurs (19 % en CUI-CAE et 15 % en CUI-CIE). En 2008, six mois après la fin du versement de l'aide de l'État, 70 % des sortants d'un contrat aidé du secteur marchand avaient 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 quasi exclusivement des contrats à durée déterminée malgré la possibilité nouvellement offerte par le CUI de conclure des contrats à durée indéterminée. En revanche, dans le secteur marchand, le CUI-CIE est fréquemment à durée indéterminée (62 %). La durée initiale des contrats aidés est en moyenne un peu plus courte dans le secteur non marchand. La durée hebdomadaire moyenne des contrats y est également plus faible car de nombreux contrats sont à temps partiel.

Les employeurs du secteur non marchand sont majoritairement des associations (48 %) même si les établissements publics d'enseignement embauchent aussi de nombreux salariés en contrat aidé. 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) étaient spécifiquement destinés aux allocataires de minima sociaux.

**Contrat d'apprentissage** : contrat permettant à des jeunes de 16 à 25 ans de travailler et de suivre un enseignement en alternance dans le but d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

**Contrat de professionnalisation** : contrat destiné aux jeunes de 16 à 25 ans ainsi qu'aux demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus, en vue d'obtenir une qualification professionnelle en relation avec les besoins identifiés par les branches professionnelles.

## 1. Évolution des entrées et des effectifs en emplois aidés

en milliers

| | Flux d'embauches[1] | | | | Nombre de bénéficiaires[2] | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
| **Emplois aidés dans le secteur marchand[3]** | **791** | **725** | **765** | **787** | **1 109** | **1 030** | **1 002** | **990** |
| *dont : contrats aidés hors alternance* | *166* | *62* | *117* | *113* | *224* | *125* | *96* | *65* |
| *contrats en alternance* | *439* | *468* | *425* | *427* | *594* | *603* | *572* | *568* |
| **Emplois aidés dans le secteur non marchand[4]** | **364** | **276** | **359** | **376** | **248** | **184** | **241** | **254** |
| *dont : contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE)* | *248* | *169* | *260* | *0* | *150* | *102* | *172* | *8* |
| *contrats d'avenir (CAV)* | *113* | *106* | *98* | *0* | *88* | *78* | *68* | *5* |
| *contrats uniques d'insertion non marchands (CUI-CAE)* | *///* | *///* | *///* | *376* | *///* | *///* | *///* | *241* |
| **Total** | **1 156** | **1 001** | **1 124** | **1 164** | **1 357** | **1 214** | **1 243** | **1 244** |

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 (CUI-CIE, CIE, CI-RMA et SEJE), les contrats en alternance (contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage), les exonérations zonées, l'insertion par l'activité économique, l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise (ACCRE) et l'accompagnement des restructurations.
4. L'emploi non marchand aidé correspond aux contrats aidés du secteur non marchand (CUI-CAE, 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 2010

en %

| | Secteur marchand (CUI-CIE) | Secteur non marchand (CUI-CAE) |
|---|---|---|
| **Sexe** | | |
| Homme | 58,1 | 36,8 |
| Femme | 41,9 | 63,2 |
| **Âge** | | |
| Moins de 26 ans | 48,2 | 28,5 |
| De 26 à 49 ans | 36,3 | 52,6 |
| 50 ans ou plus | 15,5 | 18,9 |
| **Niveau de formation** | | |
| Inférieur au CAP (V bis et VI) | 12,0 | 19,7 |
| Niveau CAP-BEP (V) | 46,3 | 42,3 |
| Niveau Bac | 23,7 | 21,8 |
| Supérieur au Bac | 18,1 | 16,2 |
| **Ancienneté d'inscription à Pôle emploi** | | |
| Un an ou plus | 32,9 | 50,6 |
| Moins d'un an | 54,6 | 39,0 |
| Non inscrits | 12,5 | 10,4 |
| Part d'allocataires de minima sociaux (RSA, RSA majoré, ASS, AAH, ATA) | 12,9 | 29,5 |
| *dont : RSA* | *9,0* | *22,3* |

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 2010

| | Part des CDD (%) | Part des CDI (%) | Durée moyenne du contrat[1] (mois) | Temps de travail hebdomadaire (heures) |
|---|---|---|---|---|
| CUI-CIE | 38,3 | 61,7 | 12,1 | 32,7 |
| CUI-CAE | 98,6 | 1,4 | 8,7 | 25,3 |

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 2010

en %

| | Secteur non marchand (CUI-CAE) |
|---|---|
| Commune | 14,4 |
| Autre collectivité territoriale[1] | 3,8 |
| Association, fondation | 48,1 |
| Établissement public d'enseignement | 19,4 |
| Établissement sanitaire public | 7,9 |
| Autre établissement public | 5,8 |
| Autre personne morale | 0,6 |
| **Total** | **100,0** |

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. Taille et secteur d'activité des employeurs de salariés embauchés en contrats aidés du secteur marchand en 2010

en %

| Secteur marchand (CUI-CIE) | | | |
|---|---|---|---|
| **Secteur d'activité de l'employeur** | | **Taille de l'établissement employeur** | |
| Agriculture | 3,1 | Moins de 10 salariés | 57,8 |
| Industrie | 12,8 | De 10 à 19 salariés | 13,0 |
| Construction | 13,0 | De 20 à 49 salariés | 14,5 |
| Tertiaire | 71,1 | 50 salariés ou plus | 14,7 |

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 2009, la **durée annuelle du travail** de l'ensemble des salariés a décrû de 28 %. 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 était 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. 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$^{e}$ semaine de congés payés) et d'accroissement du travail à temps partiel. Entre 1990 et 1998, la part du temps partiel dans l'emploi salarié passe de 12,2 % à 18,1 %, sous l'effet du développement de l'activité des femmes, contribuant ainsi à la baisse de la durée annuelle du travail. De 1998 à 2002, c'est le passage de la durée collective à 35 heures (lois Aubry de 1998 et 2000) qui en est la cause principale. Depuis 2002, la durée de travail est à peu près stable.

En 2009, les salariés à temps complet ont déclaré une **durée annuelle effective du travail** de 1 660 heures en recul par rapport à 2008 (1 700 heures) mais sensiblement plus élevée que l'équivalent annuel de la durée légale hebdomadaire de 35 heures (1 607 heures). Ce sont les cadres à temps complet qui déclarent les durées les plus longues, tant annuelles (1 880 heures) qu'hebdomadaires (44,9 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 un peu plus élevées pour les professions intermédiaires et les employés.

Les femmes à temps complet travaillent en moyenne 1 600 heures par an contre 1 710 pour les hommes, et leur temps de travail est plus influencé par leur situation familiale que celui des hommes. Alors qu'en 2009, les femmes vivant seules et salariées à temps complet travaillent 40 heures de plus que celles vivant en couple avec des enfants, c'est l'inverse pour les hommes placés dans des situations comparables avec un écart de 20 heures.

En 2009, 18,2 % des salariés sont employés à temps partiel contre 17,6 % en 2008 : 6,1 % des hommes et 30,5 % 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 92,0 % 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**. 16,5 % 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.

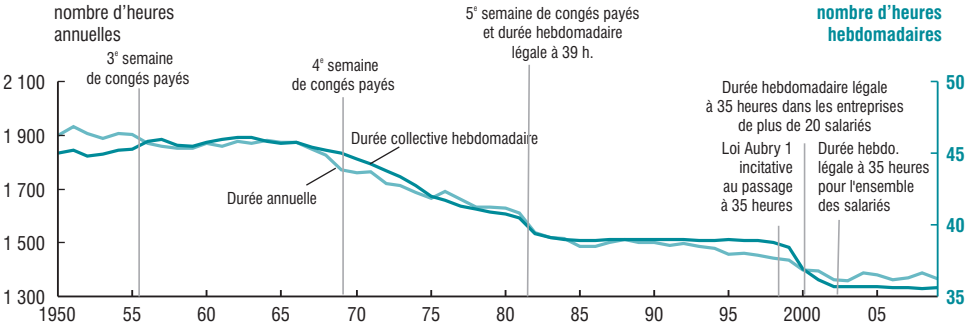
**Durée annuelle effective du travail** : elle est calculée à partir de l'enquête Emploi. Elle inclut toutes les heures travaillées lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, 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 2009




Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés (durée annuelle du travail) ; salariés des entreprises de 10 salariés et plus des secteurs concurrentiels hors agriculture (durée collective hebdomadaire du travail).
Note : l'estimation de la durée annuelle de travail a été révisée à la baisse suite au changement de base des Comptes nationaux (base 2005 contre base 2000 antérieurement) sur toute la période.
*Sources : Insee, Comptes nationaux, base 2005 ; Dares, enquête Acemo trimestrielle, indicateur en moyenne annuelle.*

## 2. Composantes de la durée du travail des salariés à temps complet et durée hebdomadaire moyenne des salariés à temps partiel en 2009

| | **Ensemble** | Femmes | Hommes | Cadres | Profession intermédiaires | Employés | Ouvriers |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Durée du travail à temps complet**[1] | | | | | | | |
| Nombre d'heures travaillées par an | **1 660** | 1 600 | 1 710 | 1 880 | 1 630 | 1 620 | 1 610 |
| Nombre de jours travaillés dans l'année | **209** | 205 | 212 | 211 | 206 | 208 | 211 |
| Durée moyenne d'une journée de travail en heures | **8,0** | 7,8 | 8,1 | 8,9 | 7,9 | 7,8 | 7,7 |
| Nombre d'heures travaillées pour une semaine normale de travail | **39,6** | 38,6 | 40,2 | 44,9 | 38,9 | 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 |
| **Durée hebdomadaire du travail à temps partiel (en heures)**[2] | | | | | | | |
| Moyenne | **23,4** | 23,3 | 22,5 | 24,8 | 24,7 | 22,7 | 21,1 |
| Médiane | **25,0** | 25,0 | 22,0 | 25,0 | 27,3 | 24,0 | 20,0 |
| 1er quartile | **18,0** | 18,0 | 17,3 | 18,0 | 20,0 | 18,0 | 16,0 |
| 3e quartile | **30,0** | 30,0 | 30,0 | 32,0 | 30,0 | 30,0 | 28,0 |
| Taux de sous emploi (en %) | **28,3** | 27,2 | 33,7 | 15,8 | 19,3 | 31,8 | 36,8 |

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 2009.*

## 3. Salariés à temps partiel selon le genre et le secteur d'activité en 2009

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 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Agriculture, sylviculture, pêche** | **32,0** | **10,0** | **17,1** | **60,4** | **1,0** |
| **Industrie** | **16,5** | **2,2** | **6,1** | **73,5** | **5,3** |
| Industrie manufacturière | 16,5 | 2,1 | 6,2 | 75,9 | 4,8 |
| Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution | 16,7 | 3,4 | 5,9 | 53,2 | 0,6 |
| **Construction** | **29,6** | **1,8** | **4,8** | **66,9** | **1,6** |
| **Tertiaire** | **31,8** | **7,8** | **21,5** | **84,5** | **92,0** |
| Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles | 29,7 | 4,6 | 17,0 | 86,4 | 12,1 |
| Transports et entreposage | 23,9 | 4,6 | 10,1 | 67,7 | 3,1 |
| Hébergement et restauration | 38,8 | 16,1 | 27,6 | 71,0 | 4,8 |
| Information et communication | 16,5 | 4,5 | 8,6 | 65,1 | 1,4 |
| Activités immobilières, financières et d'assurance | 18,0 | 4,2 | 12,3 | 85,9 | 3,3 |
| Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien | 30,3 | 8,3 | 18,6 | 76,3 | 10,0 |
| Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale | 30,2 | 8,3 | 23,2 | 88,6 | 41,1 |
| Autres activités de services | 56,7 | 22,3 | 46,9 | 86,4 | 16,2 |
| **Ensemble** | **30,5** | **6,1** | **18,2** | **83,1** | **100,0** |

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi.
*Source : Insee, enquête Emploi 2009.*

# 3.4 Revenu salarial

Le **revenu salarial** moyen pour l'ensemble des salariés des secteurs public et privé s'élève, en 2009, à 19 270 euros. Celui des femmes est inférieur de 25 % à celui des hommes. Le revenu salarial moyen des temps partiels est inférieur de 58 % à celui des temps complets. Il augmente fortement avec l'âge : le revenu salarial moyen des moins de 25 ans est inférieur de 69 % à celui des 40-49 ans. D'une part, l'expérience professionnelle moindre des jeunes entraîne une minoration de 49 % de leurs **salaires journaliers** moyens, d'autre part, la phase d'insertion sur le marché du travail, démarrant souvent en cours d'année, avec des situations plus chaotiques, se traduit par un nombre moyen de jours travaillés plus faible de 40 %. Un cadre a un revenu salarial annuel moyen de 38 430 euros, soit presque 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 seconds.

C'est dans les fonctions publiques d'État et hospitalière et, pour le privé, dans l'industrie et surtout les services mixtes (finances, immobilier et informatique-télécommunications) que les revenus salariaux moyens 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 pour le secteur public et les services aux particuliers pour le secteur privé que les revenus salariaux sont les plus faibles. Dans le premier cas, malgré un nombre de jours rémunérés relativement élevé, les qualifications plus basses induisent un salaire journalier moyen plus faible ; dans les services aux particuliers, le nombre de jours travaillés plus faible, signe d'une plus grande instabilité des emplois, et un salaire journalier moyen peu élevé, signe d'un faible nombre d'heures par jour et d'un bas salaire horaire, pèsent sur le revenu salarial.

De 2005 à 2009, le revenu salarial de l'ensemble des salariés du public et du privé augmente en moyenne de 1,6 % par an en euros constants. Cette évolution résulte de la hausse combinée du salaire journalier (+ 1,1 %) et du nombre de jours rémunérés sur l'année (+ 0,5 %). Ce revenu salarial annuel moyen augmente plus rapidement dans le privé (+ 1,8 %) et les collectivités territoriales (+ 1,9 %) que pour les salariés de la fonction publique d'État (+ 1,0 %) ; il stagne pour les salariés de la fonction publique hospitalière (+ 0,2 %). Dans le secteur privé, les activités de services sont les plus dynamiques en termes de revenu salarial.

La dispersion du revenu salarial, mesurée par le rapport entre les 9$^{e}$ et 1$^{er}$ **déciles** (D9/D1), est égale à 14,3 en 2009. Elle est beaucoup plus marquée que celle des salaires en équivalent-temps plein. En effet, à la dispersion du salaire horaire s'ajoute celle des quotités de travail et des durées 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 dans le bas de la distribution que les écarts sont les plus grands : le rapport entre la médiane et le 1$^{er}$ décile (D5/D1) est beaucoup plus élevé que le rapport entre le 9$^{e}$ décile et la médiane (D9/D5). La différence de dispersion entre les hommes et les femmes se situe d'ailleurs entièrement dans le bas de la distribution, avec des rapports D5/D1 de 6,4 et 7,9 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


- « Les écarts de revenu salarial entre personnes s'expliquent au premier chef par les différences de durée d'emploi sur l'année », *Insee Références* France, portrait social, édition 2011.
- « Trajectoires de revenu salarial en France 1993-2005 », *Insee Références* Les salaires en France, édition 2008.

## 1. Revenu salarial annuel moyen en 2009 et évolution moyenne sur la période 2005-2009

| | Niveau en 2009 en euros courants | | | Évolution annuelle moyenne 2005-2009[2] (%) | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Revenu salarial | Salaire journalier | Nombre moyen de jours rémunérés | Revenu salarial | Salaire journalier | Nombre moyen de jours rémunérés |
| | (euros courants) | | ( jours) | (euros constants) | | ( jours) |
| **Ensemble** | **19 270** | **63** | **306** | **1,6** | **1,1** | **0,5** |
| **Sexe** | | | | | | |
| Hommes | 21 870 | 71 | 308 | 1,3 | 0,9 | 0,4 |
| Femmes | 16 430 | 54 | 303 | 2,0 | 1,4 | 0,6 |
| **Âge** | | | | | | |
| Moins de 25 ans | 6 990 | 35 | 199 | 1,6 | 1,0 | 0,6 |
| De 25 à 39 ans | 18 020 | 58 | 312 | 1,3 | 0,9 | 0,4 |
| De 40 à 49 ans | 22 820 | 69 | 332 | 1,2 | 1,0 | 0,2 |
| De 50 à 54 ans | 24 430 | 72 | 337 | 1,1 | 0,9 | 0,2 |
| 55 ans ou plus | 24 450 | 77 | 319 | 1,3 | 0,7 | 0,6 |
| **Catégorie socioprofessionnelle** | | | | | | |
| Cadres[1] | 38 430 | 115 | 335 | 0,6 | 0,4 | 0,2 |
| Professions intermédiaires | 21 450 | 66 | 327 | 0,8 | 0,4 | 0,4 |
| Employés | 13 050 | 45 | 290 | 2,5 | 1,6 | 0,9 |
| Ouvriers | 14 320 | 49 | 293 | 2,1 | 2,0 | 0,2 |
| **Condition d'emploi** | | | | | | |
| Temps complet | 23 130 | 72 | 322 | 1,3 | 0,9 | 0,5 |
| Temps non complet | 9 620 | 36 | 265 | 1,6 | 1,4 | 0,2 |
| **Secteur** | | | | | | |
| Secteur privé | 18 740 | 63 | 300 | 1,8 | 1,3 | 0,5 |
| dont : *Industrie* | *23 260* | *70* | *332* | *1,7* | *1,4* | *0,4* |
| *Construction* | *19 350* | *61* | *317* | *1,9* | *1,5* | *0,3* |
| *Commerce* | *17 120* | *57* | *302* | *1,5* | *0,9* | *0,6* |
| *Transports* | *21 130* | *64* | *328* | *1,9* | *1,3* | *0,6* |
| *Services aux entreprises* | *15 650* | *61* | *258* | *2,2* | *1,7* | *0,5* |
| *Services aux particuliers* | *11 520* | *44* | *259* | *2,0* | *1,2* | *0,7* |
| *Services mixtes* | *28 950* | *90* | *321* | *2,0* | *1,4* | *0,6* |
| *Éducation, santé, action sociale* | *15 530* | *51* | *306* | *1,2* | *1,1* | *0,2* |
| Agents de l'État | 24 320 | 73 | 333 | 1,0 | 0,7 | 0,2 |
| Collectivités terrritoriales | 17 260 | 54 | 322 | 1,9 | 1,4 | 0,5 |
| Fonction publique hospitalière | 22 420 | 67 | 332 | 0,2 | – 0,7 | 0,9 |

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.
2. Le calcul du taux de croissance sur la période 2005-2009 prend en compte la refonte du processus de codification de la profession et catégorie socioprofessionnelle du salarié dans les DADS 2009.
Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés, y compris chefs d'entreprises salariés, hors salariés agricoles et apprentis-stagiaires.
*Sources : Insee, DADS et fichiers de paie des agents de l'État, exploitation au 1/12.*

## 2. Distribution du revenu salarial annuel en 2009

en euros courants

| | Ensemble | Femmes | Hommes | Cadres[1] | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| D1 | 2 400 | 1 990 | 2 930 | 12 310 | 5 970 | 1 470 | 1 850 |
| Q1 | 9 390 | 7 830 | 11 790 | 24 210 | 15 600 | 5 940 | 7 340 |
| **D5 (Médiane)** | **17 300** | **15 640** | **18 870** | **33 120** | **21 760** | **13 840** | **15 410** |
| Q3 | 24 290 | 21 920 | 26 600 | 45 220 | 27 210 | 18 400 | 19 680 |
| D9 | 34 410 | 29 780 | 39 020 | 64 620 | 33 010 | 22 750 | 23 890 |
| **D9/D1** | **14,3** | **15,0** | **13,3** | **5,2** | **5,5** | **15,4** | **12,9** |
| D9/Médiane | 2,0 | 1,9 | 2,1 | 2,0 | 1,5 | 1,6 | 1,6 |
| Médiane/D1 | 7,2 | 7,9 | 6,4 | 2,7 | 3,6 | 9,4 | 8,3 |

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.
Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés agricoles et apprentis-stagiaires.
*Sources : Insee, DADS et fichiers de paie des agents de l'État, exploitation au 1/12.*

# 3.5 Mobilité salariale

La mobilité salariale entre deux années s'apprécie en regardant les évolutions de salaires des personnes ayant travaillé ces deux années. 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 2005 et 2009. Ces évolutions sont quasiment identiques à celles de leurs salaires horaires. Les salaires moyens en 2005 et 2009 sont calculés sur des populations différentes du fait des entrées et sorties du marché du travail : l'évolution des salaires moyens reflète 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 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, 75 % travaillent dans le secteur privé les deux années, 20 % dans la fonction publique et 5 % passent d'un secteur à l'autre.

La moitié des salariés présents en 2005 et 2009 dans le secteur privé ont eu, en moyenne, une augmentation annuelle de salaire en euros constants d'au moins 2,1 %. Les hommes ont connu des hausses de salaires plus importantes que les femmes (2,2 % contre 2,0 %). Dans la fonction publique, l'évolution **médiane** est de 1,8 % ; elle est là encore plus importante pour les hommes que pour les femmes (2,0 % contre 1,7 %).

Le taux de croissance des salaires décroît avec l'âge. Ainsi les jeunes de moins de 25 ans connaissent la plus forte progression salariale aussi bien dans le secteur privé que dans le public. La médiane de leurs évolutions salariales annuelles est respectivement de 3,2 % et 2,8 % ; l'augmentation est de 3,0 % et 2,6 % pour les 25-39 ans. Pour les plus de 55 ans, elle vaut 1,3 % dans le privé comme 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 pour qui elles sont plus marquées. Ces jeunes travaillant à temps complet et toute l'année en 2005 sont sans doute déjà bien insérés dans le marché du travail et profitent donc entre 2005 et 2009 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 1er quart des salariés voit son salaire horaire stagner en moyenne annuelle en euros constants (Q1). À l'opposé, un 4e quart des salariés connaît une progression salariale d'au moins 4,7 % par an (Q3). Ces différences de progressions salariales se retrouvent aussi bien chez les hommes que chez les femmes, au sein d'une classe d'âge ou d'une catégorie socioprofessionnelle. Elles sont, cependant, plus marquées pour les hommes, les moins de 25 ans et les cadres. ■

## Définitions

**Salaire en équivalent-temps plein** (EQTP) : il est calculé en prenant en compte tous les postes de travail des salariés (y compris les postes à temps partiel). Les postes à temps complets sont annualisés pour ceux qui ne couvrent pas toute l'année et les postes à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet. Les règles de calcul ont été légèrement modifiés par rapport à l'édition précédente (voir *annexe Glossaire*).

**Médiane** : la médiane partage la population en deux sous-populations égales (voir *annexe Glossaire*).

## Pour en savoir plus


• « Les salaires dans les entreprises - Le pouvoir d'achat des salaires progresse de 1,2 % en 2009 », *Insee Première*, n° 1384, décembre 2011.
• « Les salaires des agents de l'État en 2009 », *Insee Première*, n° 1381, décembre 2011.

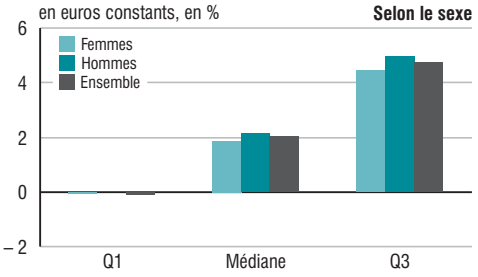
## 1. Médiane des évolutions moyennes annuelles du salaire net en équivalent-temps plein pour les salariés en 2005 et 2009

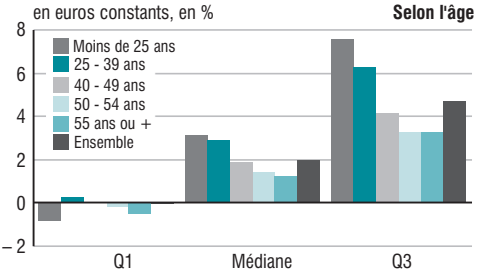
en euros constants, en %

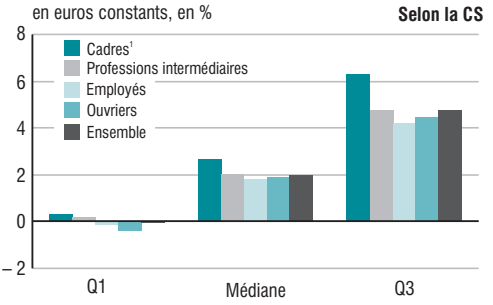
| | Ensemble | | | Secteur privé les deux années | | | Secteur public les deux années | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Ensemble** | Femmes | Hommes | **Ensemble** | Femmes | Hommes | **Ensemble** | Femmes | Hommes |
| **Tous les salariés présents en 2005 et 2009** | | | | | | | | | |
| **Ensemble** | **2,0** | **1,9** | **2,1** | **2,1** | **2,0** | **2,2** | **1,8** | **1,7** | **2,0** |
| Cadres[1] | **2,7** | 2,7 | 2,7 | **2,9** | 3,1 | 2,9 | **2,2** | 2,2 | 2,1 |
| Professions intermédiaires | **2,0** | 1,9 | 2,2 | **2,3** | 2,2 | 2,3 | **1,7** | 1,6 | 1,8 |
| Employés | **1,8** | 1,7 | 1,9 | **1,8** | 1,7 | 1,8 | **1,8** | 1,7 | 2,0 |
| Ouvriers | **1,9** | 1,5 | 1,9 | **1,9** | 1,5 | 2,0 | **1,5** | 1,4 | 1,6 |
| Moins de 25 ans | **3,1** | 2,3 | 3,7 | **3,2** | 2,3 | 3,8 | **2,8** | 2,5 | 3,4 |
| De 25 à 39 ans | **2,9** | 2,6 | 3,2 | **3,0** | 2,7 | 3,2 | **2,6** | 2,4 | 3,0 |
| De 40 à 49 ans | **1,9** | 1,8 | 1,9 | **1,9** | 1,9 | 1,9 | **1,8** | 1,8 | 2,0 |
| De 50 à 54 ans | **1,4** | 1,4 | 1,4 | **1,4** | 1,4 | 1,4 | **1,5** | 1,5 | 1,5 |
| 55 ans ou plus | **1,3** | 1,4 | 1,2 | **1,3** | 1,4 | 1,2 | **1,3** | 1,3 | 1,2 |
| **Salariés à temps complet tout au long des deux années** | | | | | | | | | |
| **Ensemble** | **2,0** | **1,8** | **2,1** | **2,0** | **1,9** | **2,1** | **1,8** | **1,7** | **1,9** |
| Cadres[1] | **2,4** | 2,4 | 2,5 | **2,7** | 2,7 | 2,6 | **2,1** | 2,1 | 2,1 |
| Professions intermédiaires | **1,9** | 1,8 | 2,1 | **2,1** | 2,0 | 2,1 | **1,6** | 1,6 | 1,8 |
| Employés | **1,8** | 1,7 | 1,9 | **1,8** | 1,8 | 1,9 | **1,8** | 1,6 | 2,0 |
| Ouvriers | **1,8** | 1,5 | 1,9 | **1,8** | 1,5 | 1,9 | **1,5** | 1,4 | 1,5 |
| Moins de 25 ans | **5,9** | 4,6 | 6,2 | **6,0** | 4,4 | 6,3 | **5,1** | 4,4 | 5,5 |
| De 25 à 39 ans | **2,9** | 2,6 | 3,2 | **3,1** | 2,9 | 3,2 | **2,5** | 2,2 | 2,9 |
| De 40 à 49 ans | **1,9** | 1,9 | 1,9 | **1,9** | 1,9 | 1,9 | **1,8** | 1,8 | 1,9 |
| De 50 à 54 ans | **1,4** | 1,5 | 1,4 | **1,4** | 1,4 | 1,4 | **1,5** | 1,5 | 1,5 |
| 55 ans ou plus | **1,2** | 1,3 | 1,1 | **1,2** | 1,3 | 1,1 | **1,3** | 1,3 | 1,2 |

1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.
Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés agricoles et apprentis-stagiaires en 2005 et 2009.
Lecture : dans la population des femmes cadres dans le secteur privé en 2009 et qui travaillaient déjà dans le secteur privé en 2005, la médiane de l'évolution annuelle moyenne du salaire en équivalent-temps plein et en euros constants entre 2005 et 2009 se monte à 3,1 %.
Note : dans l'édition précédente de cet ouvrage, ce sont les caractéristiques individuelles de l'année de départ qui étaient prises en compte, mais suite à une rupture de la PCS dans les DADS, il est préférable de considérer les caratéristiques de 2009.
*Sources : Insee, DADS et fichiers de paie des agents de l'État, exploitation au 1/12.*

## 2. Distribution des évolutions annuelles moyennes de salaire en EQTP entre 2005 et 2009




1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.
Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés agricoles et apprentis-stagiaires en 2005 et 2009.
Lecture : la moitié des salariés de moins de 25 ans en 2009 ont connu une progression moyenne de leur salaire par an entre 2005 et 2009 en équivalent-temps plein d'au moins 3,1 %.
*Sources : Insee, DADS et fichiers de paie des agents de l'État, exploitation au 1/12.*

# 3.6 Conditions de travail

En 2010, la **durée hebdomadaire** moyenne du travail a été de 39,4 heures, soit une durée nettement supérieure à la durée hebdomadaire légale du travail, fixée à 35 heures depuis 2002. En effet, certaines entreprises ont maintenu une **durée collective** du travail supérieure à la durée légale tandis que dans d'autres, le passage à 35 heures s'est effectué par l'octroi de jours de réduction du temps de travail (RTT) en contrepartie du maintien total ou partiel de la durée hebdomadaire du travail à son niveau antérieur.

Par rapport à la norme sociale implicite (horaires réguliers sans travail de nuit et le week-end), certains salariés sont soumis à des horaires atypiques. Depuis le début des années 1990, c'est le travail le samedi qui concerne le plus de salariés, suivi du travail le soir et enfin le dimanche. Le travail à domicile et le travail le dimanche ont connu les plus fortes croissances au cours des vingt dernières années alors que l'on observe un repli des horaires alternés après un pic en 2000, en lien avec celui de l'emploi industriel.

En 2010, les cadres, et notamment les enseignants, déclarent beaucoup plus souvent que la moyenne travailler chez eux (42 %) ou le soir (50 %). Ils sont également un peu plus nombreux à avoir des horaires variables d'une semaine à l'autre. Les employés travaillent en forte proportion le samedi (53 %) et à un degré moindre le dimanche. Au sein de la catégorie des employés, policiers et militaires, chauffeurs ainsi qu'employés de commerce sont les plus nombreux à travailler en fin de semaine. 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 (27 % contre 21 %).

En 2008, les salariés affiliés au régime général de la sécurité sociale ont subi en moyenne 23 **accidents du travail** avec arrêt pour un million d'heures de travail. Cependant, cette moyenne cache une forte disparité entre les différentes catégories de salariés. Le taux de fréquence s'élève à 46 pour les ouvriers, contre seulement 3 pour les cadres et 6 pour les professions intermédiaires. Avec 20 accidents du travail avec arrêt pour un million d'heures de travail, les employés occupent une position intermédiaire. Pour un nombre d'heures de travail donné, les jeunes sont plus touchés que leurs aînés et les hommes plus que les femmes. Les jeunes hommes sont particulièrement concernés. Ils sont vraisemblablement plus vulnérables en raison de leur manque d'expérience ou de leur affectation aux postes les plus risqués. En revanche, les conséquences des accidents du travail sont souvent plus graves pour les salariés âgés.

45 000 **maladies professionnelles** ont été reconnues en 2008, quatre sur cinq étant des troubles musculo-squelettiques (TMS). Les maladies professionnelles affectent particulièrement les ouvriers, mais les employés sont aussi concernés. Les femmes sont, en moyenne, plus exposées à ce risque que les hommes. La reconnaissance d'une maladie professionnelle intervient le plus souvent entre 40 et 59 ans. ■

## Définitions

**Durée hebdomadaire moyenne 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.

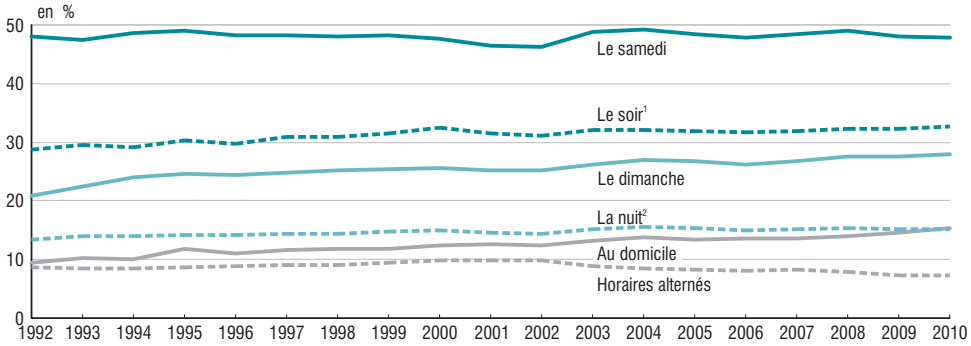
**Accident du travail** : accident provoqué par le fait ou à l'occasion du travail par un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines. Sont comptabilisés ici uniquement les accidents du travail déclarés et reconnus par la Cnam-TS, et ayant entraîné au moins un jour d'arrêt de travail.

**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 Analyse* n° 56, septembre 2010.
- « L'exposition des salariés aux accidents du travail en 2007 », *Dares Analyses* n° 50.2, décembre 2009.

### 1. Travail habituel et occasionnel au domicile, le soir, la nuit ou en fin de semaine, horaires alternés




1. Entre 20 heures et minuit.
2. Entre minuit et 5 heures du matin.
Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi.
Lecture : en 2010 15 % des salariés travaillent habituellement ou occasionnellement à leur domicile. Ils étaient 13 % en 2003.
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 2010.*

### 2. Horaires atypiques habituels et occasionnels des salariés en 2010 par CS et durée du travail

en %

| | Travail habituel ou occasionnel… | | | | | Horaires de travail irréguliers | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | à domicile | le soir[1] | la nuit[2] | le samedi | le dimanche | Alternés : 2x8, 3x8, équipes, etc. | Variables d'une semaine à l'autre |
| **Catégorie socioprofessionnelle** | | | | | | | |
| Cadres et professions intellectuelles supérieures | 42 | 50 | 13 | 47 | 32 | 1 | 26 |
| Professions intermédiaires | 19 | 36 | 15 | 47 | 29 | 6 | 22 |
| Employés | 9 | 25 | 13 | 53 | 32 | 6 | 25 |
| Ouvriers | 2 | 28 | 20 | 42 | 18 | 16 | 15 |
| **Durée du travail** | | | | | | | |
| Temps complet | 15 | 35 | 17 | 49 | 28 | 8 | 21 |
| Temps partiel | 13 | 22 | 7 | 44 | 25 | 3 | 27 |
| **Ensemble** | **15** | **33** | **15** | **48** | **28** | **7** | **22** |

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.
Lecture : en 2010, 42 % des cadres travaillent habituellement ou occasionnellement à leur domicile.
Note : voir *note figure 1*
*Source : Insee, enquête Emploi 2010.*

### 3. Taux de fréquence des accidents du travail et nombre de maladies professionnelles en 2008

| | Accidents du travail (nombre par million d'heures de travail) | | | Maladies professionnelles (nombre) | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** |
| **Catégorie socioprofessionnelle** | | | | | | |
| Cadres et chefs d'entreprise | 2,7 | 4,0 | **3,1** | 286 | 216 | **502** |
| Professions intermédiaires | 6,5 | 6,0 | **6,3** | 417 | 768 | **1 185** |
| Employés | 28,6 | 17,2 | **20,3** | 1 098 | 8 810 | **9 908** |
| Ouvriers | 47,0 | 41,5 | **46,1** | 21 465 | 11 909 | **33 375** |
| **Âge** | | | | | | |
| De 15 à 19 ans | 59,0 | 26,9 | **48,3** | 38 | 53 | **91** |
| De 20 à 29 ans | 38,2 | 18,5 | **29,8** | 1 015 | 1031 | **2 046** |
| De 30 à 39 ans | 27,6 | 15,0 | **22,6** | 3 264 | 3 498 | **6 762** |
| De 40 à 49 ans | 23,7 | 15,5 | **20,3** | 5 862 | 7 796 | **13 658** |
| De 50 à 59 ans | 19,7 | 14,9 | **17,7** | 8 487 | 8 831 | **17 318** |
| 60 ans ou plus | 13,4 | 11,6 | **12,7** | 4 601 | 494 | **5 095** |
| **Ensemble** | **28,0** | **16,1** | **23,2** | **23 267** | **21 703** | **44 970** |

Champ : France, salariés du régime général présents dans les DADS-Insee.
Lecture : en 2008, pour un million d'heures de travail salariées, les femmes ouvrières totalisent en moyenne 41,5 accidents du travail reconnus par le régime général. Cette même année, les femmes ouvrières affiliées au régime général se sont vu reconnaître 11 909 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. C'est également le fait d'une plus forte participation des femmes sur le marché du travail. Cette progression s'est interrompue au début des années 2000 : en 2009, 18 % des salariés sont à temps partiel, soit la même proportion qu'en 1999 et 5,6 points de plus qu'en 1990. La population à temps partiel est très majoritairement féminine : en 2009, 30,5 % des femmes sont à temps partiel contre 6,1 % des hommes. 8 salariés à temps partiel sur dix sont des femmes, alors qu'elles représentent un salarié sur deux.

Parmi les salariés à temps partiel, trois sur dix travaillent autour du mi-temps, et un sur six travaille en moyenne moins de 15 heures par semaine, ce qui distingue la France de ses voisins européens, où le temps partiel court est plus développé. Dans cette population, les jeunes de moins de 25 ans sont surreprésentés : ils représentent 20 % des personnes travaillant moins de 15 heures, contre 12 % de l'ensemble des personnes à temps partiel.

Une partie des personnes salariées à temps partiel subit cette situation : elles souhaitent travailler plus et sont disponibles pour le faire. En 2009, elles sont 1,3 million dans cette situation de **sous-emploi**, soit 5,8 % des salariés, contre 5,0 % en 2008. Avec la mauvaise conjoncture, le sous-emploi s'est accru. Les femmes sont plus touchées par le sous-emploi que les hommes : 8,6 % contre 3,1 %.

En 2009, dans le secteur privé, le **salaire net** horaire pour un travail à temps complet s'élève à 13,6 euros, contre 11,3 euros pour un travail à temps partiel, soit 17 % de moins. Cette différence s'explique en partie par le poids plus important des employés parmi les personnes à temps partiel. Au sein des catégories socioprofessionnelles (CS), des écarts existent également, mais ils sont moins forts (entre 6 % et 11 % de moins). Au cours de la période 2005-2009, la hausse du salaire horaire net moyen en euros constants est quasi-identique pour les salariés à temps complet (0,9 %) et ceux à temps partiel (0,8 %). Selon la catégorie socioprofessionnelle, les évolutions peuvent différer selon la quotité de travail. Ainsi, le salaire horaire net des cadres à temps partiel progresse de 0,5 % par an, alors que celui des cadres à temps complet est stable. À l'inverse, le salaire horaire net des ouvriers à temps partiel progresse de 0,3 % par an, alors que celui des ouvriers à temps plein augmente de 1,1 % par an.

Le **salaire annualisé**, qui intègre l'impact de la quotité de travail sur la rémunération, a augmenté depuis 2005 pour l'ensemble des salariés à temps partiel (+ 1,1 % en moyenne annuelle et en euros constants contre + 0,9 % pour les temps complets). En 2008, l'augmentation du poids des ouvriers parmi les personnes à temps partiel avait entrainé une baisse du salaire annualisé moyen de cette population. En 2009, ce salaire est reparti à la hausse, et le salaire annualisé des personnes à temps complet a continué de progresser en 2009. ■

## 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.

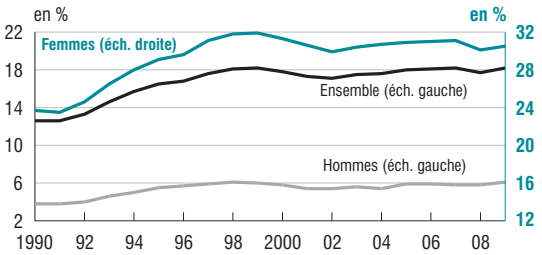
**Salaire net** : voir *annexe Glossaire*.

**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 - Le pouvoir d'achat des salaires progresse de 1,2 % en 2009 » *Insee Première* n° 1384, décembre 2011.

## 1. Part du temps partiel dans l'emploi salarié




Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié.
*Source : Insee, enquêtes Emploi.*

## 2. Population des salariés à temps partiel et en sous-emploi en 2009

| | Ensemble des temps partiel | Durée hebdomadaire habituelle de travail[1] en heures | | | | Sous-emploi[2] |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Moins de 15 | De 15 à 22 | De 23 à 29 | 30 ou plus | |
| **Ensemble (en milliers)** | **4 147** | **689** | **1206** | **1 052** | **1 176** | **1 333** |
| Femmes | 3 447 | 553 | 976 | 905 | 1 003 | 976 |
| Hommes | 700 | 137 | 231 | 147 | 173 | 356 |
| **Part (en %)** | | | | | | |
| Part des femmes | 83,1 | 80,2 | 80,9 | 86,0 | 85,3 | 73,3 |
| Part des moins de 25 ans | 12,2 | 20,0 | 12,8 | 10,7 | 7,7 | 16,8 |
| Part des cadres | 8,8 | 10,3 | 7,0 | 6,4 | 12,1 | 5,2 |
| Part des professions intermédiaires | 20,9 | 14,8 | 18,8 | 21,6 | 26,2 | 14,9 |
| Part des employés | 56,2 | 57,0 | 57,1 | 60,0 | 52,3 | 56,4 |
| Part des ouvriers | 13,7 | 18,0 | 17,1 | 11,9 | 9,4 | 23,5 |
| Part dans la population active salariée féminine | 30,5 | 4,9 | 8,6 | 8,0 | 8,9 | 8,6 |
| Part dans la population active salariée masculine | 6,1 | 1,2 | 2,0 | 1,3 | 1,5 | 3,1 |

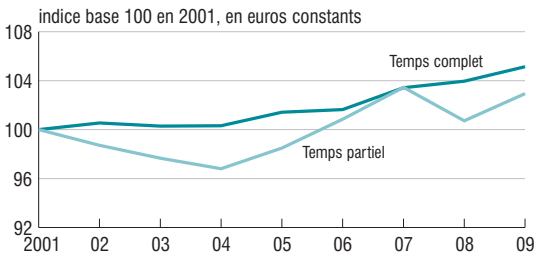
1. Durée habituellement travaillée, c'est-à-dire la durée du travail sur une semaine « normale » hors congés, RTT, etc. Elles est donc supérieure au temps de travail hebdomadaire moyen.
2. Les personnes en sous-emploi ne sont pas nécessairement à temps partiel : 5 % d'entre elles sont à temps complet, mais en situation de chômage partiel (voir *définitions*).
Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus.
Lecture : les femmes représentent 83,1 % des personnes à temps partiel ; 30,5 % des salariées le sont à temps partiel.
*Source : Insee, enquête Emploi 2009.*

## 3. Salaires nets horaires et annualisés selon le temps de travail et la CS en 2005 et 2009

| | Ouvriers | | Employés | | Professions intermédiaires | | Cadres[1] | | **Ensemble** | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Temps complet | Temps partiel | Temps complet | Temps partiel | Temps complet | Temps partiel | Temps complet | Temps partiel | **Temps complet** | **Temps partiel** |
| **Salaires nets horaires** | | | | | | | | | | |
| Année 2005 (en euros courants) | 9,2 | 8,4 | 8,8 | 8,0 | 12,5 | 12,0 | 24,1 | 21,4 | **12,4** | **10,3** |
| Année 2009 (en euros courants) | 10,3 | 9,2 | 9,9 | 8,9 | 13,8 | 13,0 | 25,0 | 22,1 | **13,6** | **11,3** |
| Évolution annuelle 2005-2009 (en % et euros constants)[2] | 1,1 | 0,3 | 0,5 | 0,6 | 0,3 | 0,1 | 0,0 | 0,5 | **0,9** | **0,8** |
| **Salaires nets annualisés** | | | | | | | | | | |
| Année 2005 (en euros courants) | 16 920 | 8 100 | 16 070 | 8 950 | 23 120 | 13 040 | 45 330 | 22 370 | **22 880** | **10 930** |
| Année 2009 (en euros courants) | 19 000 | 8 730 | 18 220 | 10 110 | 25 420 | 14 180 | 46 860 | 23 130 | **25 170** | **12 120** |
| Évolution annuelle 2005-2009 (en % et euros constants)[2] | 1,1 | 0,0 | 0,5 | 1,0 | 0,3 | 0,4 | 0,0 | 0,3 | 0,9 | 1,1 |

1. Y compris chefs d'entreprise salariés. 2. Le temps partiel correspond dans les DADS aux temps non complets. Le calcul du taux de croissance sur la période 2005-2009 prend en compte la refonte du processus de codification de la profession et catégorie socioprofessionnelle du salarié dans les DADS 2009.
Champ : France métropolitaine, salariés du secteur privé et semi-public.
*Source : Insee, DADS 2005 et 2009 définitifs (exploitation au 1/12).*

## 4. Évolution du salaire net moyen annualisé selon le temps de travail




Champ : salariés du secteur privé et semi-public.
Voir *note 2 figure 3.*
*Source : Insee, DADS définitif (exploitation au 1/12).*

# 3.8 Emplois non qualifiés

En 2009, les non qualifiés, ouvriers ou employés, représentent 21 % de la population salariée. Ici, le terme « non qualifiés » s'applique aux **emplois** et non aux salariés. Les salariés occupant des emplois non qualifiés ont souvent un niveau de formation supérieur au niveau requis par ces emplois : plus de la moitié d'entre eux a un diplôme de niveau CAP ou plus, et un sur cinq a un niveau Bac ou plus. Toutefois, leur niveau moyen de diplôme reste inférieur à celui des ouvriers et employés qualifiés. En outre, les non qualifiés sont confrontés plus que les autres à l'instabilité de l'emploi : en 2009, 22 % d'entre eux ont des formes d'emploi atypiques (CDD, intérimaires, apprentis), contre uniquement 12 % pour les employés et ouvriers qualifiés. Prenant acte de la fragilité de ces emplois peu qualifiés, les diverses mesures d'allégement de charges mises en œuvre depuis 1993 en faveur des bas salaires visent à soutenir ces emplois.

Les employés, qualifiés ou non qualifiés, sont en grande majorité des femmes. Les derniers sont plus souvent à temps partiel (41 % contre 23 %) et légèrement plus âgés. Les emplois d'ouvriers sont plus souvent masculins. Le temps partiel concerne moins les ouvriers non qualifiés que les employés. Les ouvriers non qualifiés sont souvent plus jeunes que les ouvriers qualifiés.

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 (+ 13 points entre 1982 et 2009), celle des qualifiés s'est maintenue et celle des non qualifiés a reculé de 4 points.

Ce repli est imputable à la baisse des emplois ouvriers, particulièrement touchés par la réduction de l'emploi industriel : ils représentaient 14 % de la population en emploi en 1982 et ne sont plus que 7 % en 2009, soit 1,3 million en moins. À l'opposé, la part des employés non qualifiés a suivi une trajectoire ascendante, passant de 10 % à 13 % sur cette période. Avec 1,2 million d'emplois en plus, cette évolution compense presque celle de l'industrie. En termes sectoriels, dans l'industrie, trois postes ouvriers sur dix sont non qualifiés, une proportion très comparable au secteur tertiaire. Dans l'agriculture, la presque totalité des ouvriers ont des emplois non qualifiés. Dans le tertiaire, marchand et non marchand, un employé sur deux est non qualifié.

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 2009, le salaire **médian** le plus faible (15 060 euros par an) revient aux employés non qualifiés. Avec 15 560 euros, les ouvriers non qualifiés sont légèrement au-dessus. 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 (+ 0,8 % par an en euros constants contre + 0,6 % pour les qualifiés), en particulier entre 2004 et 2006, sous l'effet des hausses du Smic consécutives à la loi « Fillon » de janvier 2003. ■

## Définitions

**Emploi selon la catégorie socioprofessionnelle** : ici, la nomenclature utilisée est plus détaillée que dans les autres fiches. On distingue au sein des ouvriers et des employés, les emplois qualifiés et les emplois non qualifiés.

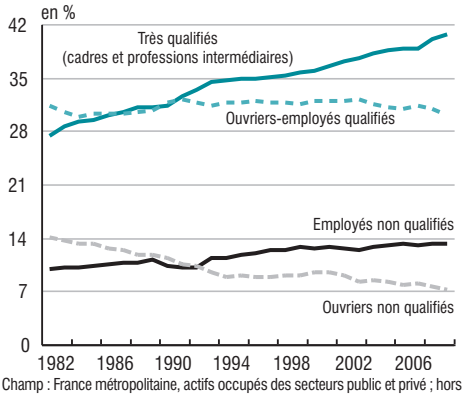
**Salaire en équivalent-temps plein** (EQTP) : il est calculé en prenant en compte tous les postes de travail des salariés (y compris les postes à temps partiel). Les postes à temps complets sont annualisés pour ceux qui ne couvrent pas toute l'année et les postes à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet. Les règles de calcul ont été légèrement modifiées par rapport à l'édition précédente (voir *annexe Glossaire*).

**Médiane** : elle 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 1982-2009.*

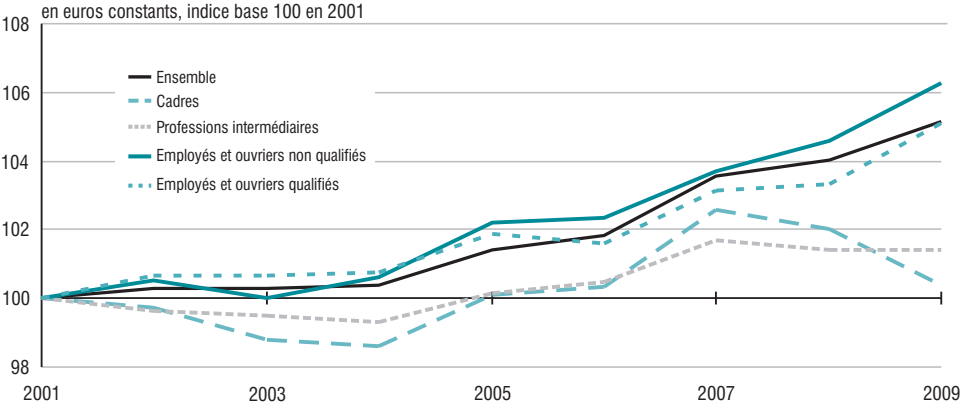
## 2. Structure des emplois en 2009

en %

| | Employés | | Ouvriers | |
|---|---|---|---|---|
| | Qualifiés | Non qualifiés | Qualifiés | Non qualifiés |
| Part dans l'emploi | 15,8 | 13,3 | 14,5 | 7,2 |
| **Proportion de :** | | | | |
| Moins de 25 ans | 11,0 | 13,1 | 10,0 | 21,9 |
| Plus de 50 ans | 18,9 | 25,8 | 20,0 | 17,2 |
| Femmes | 74,4 | 79,5 | 11,1 | 33,2 |
| Temps partiel | 22,7 | 41,2 | 6,2 | 18,3 |
| **Part dans le secteur d'activité :** | | | | |
| Agriculture | 93,2 | 6,8 | 4,6 | 95,4 |
| Industrie | 69,4 | 30,6 | 70,9 | 29,1 |
| Construction | 97,6 | 2,4 | 74,4 | 25,6 |
| Tertiaire marchand | 53,0 | 47,0 | 67,8 | 32,2 |
| Tertiaire non marchand | 52,8 | 47,2 | 65,2 | 34,8 |

Champ : France métropolitaine, actifs occupés des secteurs public et privé ; hors agriculteurs exploitants, artisans, commerçants et chefs d'entreprise; l'intérim est classé dans le secteur marchand.
*Source : Insee, enquête Emploi 2009.*

## 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 2009

en euros

| | Ensemble | Cadres[1] | Professions intermédiaires | Employés non qualifiés | Employés qualifiés | Ouvriers non qualifiés | Ouvriers qualifiés |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| D1 | **13 550** | 23 960 | 16 220 | 12 470 | 13 120 | 11 880 | 13 990 |
| Q1 | **15 790** | 29 810 | 19 370 | 13 560 | 14 940 | 13 520 | 16 020 |
| **D5 (médiane)** | **19 760** | **38 230** | **23 590** | **15 060** | **17 470** | **15 560** | **18 690** |
| Q3 | **26 870** | 51 260 | 28 720 | 17 060 | 21 060 | 18 290 | 22 110 |
| D9 | **39 040** | 72 370 | 35 170 | 19 890 | 25 500 | 21 850 | 26 200 |
| **D9/D1** | **2,9** | **3,0** | **2,2** | **1,6** | **1,9** | **1,8** | **1,9** |

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.
Champ : France métropolitaine, salariés en EQTP du secteur privé et semi-public.
*Source : Insee, DADS 2009 définitif (exploitation au 1/12).*

# 1.7 Inégalités salariales : concepts

Les inégalités salariales peuvent être décrites à l'aide de plusieurs indicateurs : **salaire en équivalent-temps plein** (EQTP), **salaire annualisé**, **revenu salarial**. Les inégalités de salaires offerts par les employeurs à volume de travail donné (une heure ou une année à temps complet) s'appréhendent soit à partir de la distribution des seuls salaires des temps complets, soit à partir de l'ensemble des salaires en EQTP. La distribution des salaires annualisés capte en plus les inégalités liées à la quotité de travail. Enfin, la distribution des revenus salariaux est également impactée par la durée de l'emploi sur l'année.

En 2009, au sein des salariés à temps complet (86 % 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 14 % du volume de travail (2 millions d'EQTP). En moyenne, ces postes sont rémunérés à des salaires horaires plus faibles que ceux des temps complets (– 17 %). Cet écart s'explique à la fois par une moindre part de personnel « très qualifié » 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 (un peu plus dans le très haut de la distribution), si bien que les principaux **indicateurs d'inégalité** ne diffèrent pas de ceux mesurés pour les seuls temps complets.

La prise en compte de la quotité de travail à l'aide du salaire annualisé 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 11 % 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 2,1).

Enfin, la prise en compte de la durée annuelle de travail, au travers du revenu salarial, amplifie mécaniquement l'ampleur des inégalités, de nouveau particulièrement dans le bas de la distribution. Le D1 du revenu salarial est inférieur de 77 % au D1 de la distribution des salaires annualisés. Le recul est moindre pour les autres fractiles (– 42 % pour le Q1, – 12 % pour la médiane et – 8 % pour le Q3 et – 7 % pour le D9). Le ratio D5/D1 passe ainsi de 2,1 à 7,8.

Au total, en 2009, l'écart interdécile (D9/D1) passe de 2,9 pour la distribution des salaires à temps complet à 16,3 pour le revenu salarial, cette différence étant essentiellement liée au bas de la distribution, du fait de la plus grande variabilité de la quantité de travail et de la durée de l'emploi sur l'année. Ce constat reste identique si l'on s'intéresse à la masse des salaires perçus par les 10 % les mieux payés (1 – S90) et par les 10 % les moins bien payés (S10). Le rapport de ces deux masses varie de 5,2 à 62,5 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). Les postes à temps complet sont annualisés pour ceux qui ne couvrent pas toute l'année et les postes à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet. Les règles de calcul ont été légèrement modifiés par rapport à l'édition précédente (voir *annexe Glossaire*).

**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.

## 1. Distribution des salaires nets de prélèvements et du revenu salarial du secteur privé en 2009

en euros

| | Salaire annualisé des personnes à temps complet | Salaire en EQTP[1] | Salaire annualisé | Revenu salarial |
|---|---|---|---|---|
| D1 | 13 800 | 13 550 | 9 010 | 2 100 |
| Q1 | 16 240 | 15 790 | 14 090 | 8 240 |
| **D5 (médiane)** | **20 280** | **19 760** | **18 560** | **16 410** |
| Q3 | 27 450 | 26 870 | 25 450 | 23 490 |
| D9 | 39 790 | 39 040 | 36 780 | 34 270 |
| C95 | 51 990 | 50 450 | 47 860 | 44 670 |
| C99 | 94 220 | 90 220 | 86 590 | 81 620 |
| **Moyenne** | **25 170** | **24 530** | **22 350** | **24 540** |

1. Équivalent-temps plein (voir *Définitions*).
Champ : France métropolitaine, salariés du secteur privé et semi-public.
Lecture : en 2009, 10 % des salariés en EQTP du secteur privé et semi-public perçoivent un salaire annuel net inférieur à 13 550 euros, 25 % un salaire inférieur à 15 790 euros.
*Source : Insee, DADS 2009 définitif (exploitation au 1/12).*

## 2. Indicateurs d'inégalités salariales en 2009

| | Salaire annualisé des personnes à temps complet | Salaire en EQTP[1] | Salaire annualisé | Revenu salarial |
|---|---|---|---|---|
| D5/D1 | 1,5 | 1,5 | 2,1 | 7,8 |
| D9/D5 | 2,0 | 2,0 | 2,0 | 2,1 |
| D9/D1 | 2,9 | 2,9 | 4,1 | 16,3 |
| C99/D5 | 4,6 | 4,6 | 4,7 | 5,0 |
| (1 – S90)/S10 | 5,4 | 5,2 | 9,2 | 62,5 |

1. Équivalent-temps plein (voir *Définitions*).
Champ : France métroplitaine, salariés du secteur privé et semi-public.
Lecture : en 2009, dans la distribution des salaires des temps complets du secteur marchand non agricole, le ratio qui rapporte le 9e décile au 1er (D9/D1) se monte à 2,9 alors que le même ratio de la distribution du revenu salarial s'élève à 16,3. En outre, la masse des salaires en EQTP des 10 % les mieux payés est 5,2 fois plus importante que celle des 10% les moins payés. Ce ratio s'élève à 62,5 pour les revenus salariaux.
*Source : Insee, DADS 2009 définitif (exploitation au 1/12).*

# 1.8 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 jusqu'au début des années 1990 (3,3 en 1991) pour ensuite rebaisser légèrement jusqu'en 2006. Depuis, il est relativement stable. Cette réduction de la dispersion résulte d'abord de la croissance plus vive du 1er décile (D1). Depuis 30 ans, le rapport du 9e décile (D9) à la médiane (D5) est stable : il fluctue autour de 2. L'essentiel du mouvement sur longue période résulte donc d'un resserrement de la hiérarchie des salaires dans le bas 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 0,4 pour les quatre 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. Ce ratio baisse régulièrement sur les temps complets depuis le milieu des années 1960 du fait de la hausse du Smic. Mais cette baisse est contrebalancée par la réduction du nombre moyen de jours travaillés dans l'année (passé d'environ 298 jours à la fin des années 1970 à 289 au milieu des années 1990) et par le développement du temps partiel tout au long de la période (7,8 % en 1975 contre 18,2 % en 2009), si bien que le ratio (D5/D1) du revenu salarial a augmenté du début des années 1970 au milieu des années 1990 avant de se stabiliser jusqu'au début des années 2000. Depuis cette date, on observe une tendance à la réduction des écarts dans le bas de la distribution.

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 à 2008, passant de 5,6 % à 6,9 %. Avec la crise, cette part est ramenée à 6,4 % en 2009. La part relative des 10 % de salariés à temps complet les mieux payés a augmenté de 0,8 point entre 1995 et 2007 pour atteindre 26,4 %, mais redescend de 0,7 point en 2009. Celle des 10 % les moins bien payés augmente de 0,2 point entre 1995 et 2007 et se stabilise à 4,7 % depuis.

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 18 ou 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 27 % en termes de **salaires annualisés**, et à 29 % en termes de revenu salarial. Quel que soit l'indicateur, l'écart s'est légèrement réduit au cours des quatre dernières années. ■

## Définitions

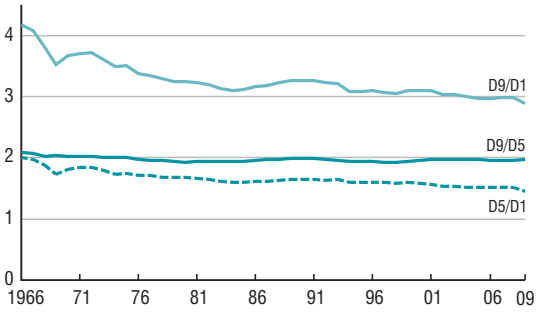
**Rapport interdécile, indicateurs d'inégalités** : à partir des divers déciles (voir *annexe Glossaire*) d'une distribution, on définit trois ratios, D9/D1, D5/D1 et D9/D5. Le premier qualifie la totalité de la distribution, le second se focalise sur le bas de cette distribution alors que le troisième 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) : voir *fiche 1.1*.

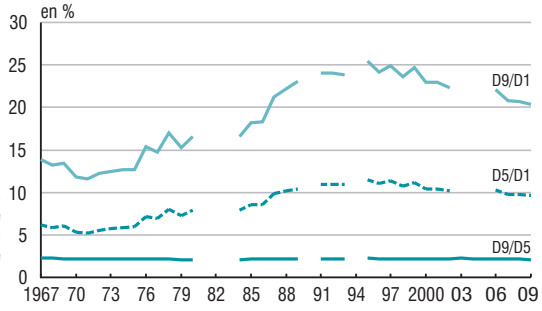
**Salaire annualisé** : moyenne des salaires annualisés pondérée par les durées d'emploi. Ainsi, un salarié ayant travaillé à mi-temps six mois dans l'année et perçu 5 000 euros compte pour 0,5 année-travail rémunérée 10 000 euros par an.

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




Champ : France métropolitaine, salariés du secteur privé et semi-public à temps complet.
*Source : Insee, DADS de 1966 à 2009, 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. Du fait de la fragilité des données sur le bas de la distribution (D1) de 2003 à 2005, les données relatives ne sont pas intégrées sur ce graphique.
*Source : Insee, DADS de 1967 à 2009, sauf en 1981,1983 et 1990.*

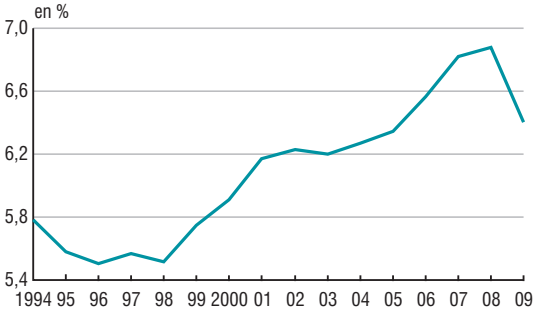
## 3. Variation des différents indicateurs d'inégalité de 2005 à 2009

en points

| | Salaire à temps complet | Salaire en EQTP[1] | Salaire annualisé | Revenu salarial |
|---|---|---|---|---|
| D5/D1 | 0,00 | 0,00 | – 0,03 | – 0,45 |
| D9/D5 | – 0,02 | – 0,02 | – 0,02 | – 0,05 |
| D9/D1 | – 0,02 | – 0,03 | – 0,10 | – 1,32 |
| C99/D5 | – 0,06 | – 0,06 | – 0,07 | – 0,17 |

1. Équivalent-temps plein.
Champ : France métropolitaine, salariés du secteur privé et semi-public.
*Source : Insee, DADS 2005 et 2009 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 moyen | Salaire à temps complet | | Salaire en EQTP[1] | | Salaire annualisé | | Revenu salarial | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2005 | 2009 | 2005 | 2009 | 2005 | 2009 | 2005 | 2009 |
| Femmes (euros) | 19 820 | 21 980 | 19 230 | 21 320 | 16 510 | 18 460 | 12 970 | 15 180 |
| Hommes (euros) | 24 520 | 26 950 | 24 300 | 26 740 | 22 850 | 25 270 | 19 170 | 21 480 |
| **Écart Femmes/ Hommes (%)** | **– 19,2** | **– 18,4** | **– 20,9** | **– 20,3** | **– 27,7** | **– 26,9** | **– 32,3** | **– 29,3** |
| Moins de 25 ans (euros) | 14 920 | 16 560 | 14 830 | 16 410 | 12 840 | 14 460 | 6 160 | 7 060 |
| Plus de 50 ans (euros) | 27 980 | 30 320 | 27 030 | 29 250 | 24 130 | 26 150 | 21 490 | 23 820 |
| **Écart – 25 ans/ + 50 ans (%)** | **– 46,7** | **– 45,4** | **– 45,1** | **– 43,9** | **– 46,8** | **– 44,7** | **– 71,3** | **– 70,4** |

1. Équivalent-temps plein.
Champ : France métropolitaine, salariés du secteur privé et semi-public.
*Source : Insee, DADS 2005 et 2009 définitif (exploitation au 1/12).*

# Fiches thématiques

## Territoire

## Avertissement

Cet ouvrage a pour ambition d'analyser conjointement les domaines de l'emploi et des salaires.
Un effort particulier est fait sur la complétude et la mise en cohérence des différentes sources. En effet, cet ouvrage s'appuie à la fois sur des sources administratives (Déclarations annuelles de données sociales ou DADS, base Non-salariés, etc.) mais aussi sur des données d'enquête (enquête Emploi, Acemo, etc.) et sur les estimations d'emploi. Or, ces différentes sources n'ont pas la même « actualité » : les données les plus récentes des DADS portent sur l'année 2009 contre 2010, voire 2011 pour l'enquête Emploi.
De ce fait, la Vue d'ensemble de cet ouvrage s'appuie en partie sur des données récentes portant sur l'année 2011, alors que les fiches thématiques s'arrêtent, le plus souvent, en 2009 pour des raisons de cohérence.
Pour les mêmes raisons de cohérence, les données des fiches couvrent le plus souvent la seule France métropolitaine, cette réserve ne concernant pas, bien entendu les 2 fiches consacrées aux Dom.
Les sites internet *www.insee.fr, www.travail.gouv.fr (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la Dares)* et *http://epp.eurostat.ec.europa.eu* pour les données internationales mettent en ligne des actualisations pour les chiffres essentiels.

## Signes conventionnels utilisés

| | |
|---|---|
| … | Résultat non disponible |
| /// | Absence de résultat due à la nature des choses |
| *p* | Résultat provisoire |
| *n.s.* | Résultat non significatif |
| € | Euro |
| M | Million |
| Md | Milliard |
| *Réf.* | Référence |

# 5.1 Emploi et salaires en régions

Fin 2009, la France compte 24,2 millions d'emplois salariés dont 520 000 dans les départements d'outre-mer (Dom).

Avec 5,6 millions de salariés, l'Île-de-France concentre un salarié métropolitain sur quatre. Elle se démarque par une forte proportion d'emplois dans le tertiaire marchand (60 % contre 46 % pour la moyenne métropolitaine).

La France du nord et de l'est reste industrielle : la Franche-Comté demeure la **région** la plus industrielle (avec plus de 23 % de l'emploi dans le secteur industriel). Elle est suivie par l'Alsace, la Haute-Normandie, la Champagne-Ardenne et la Picardie (qui comptent toutes quatre environ 19 % de leur emploi dans l'industrie). C'est aussi majoritairement dans cette partie de la France métropolitaine que l'emploi salarié s'est contracté sur la période 2004-2009 : – 2,6 % en Lorraine , – 2,0 % en Franche-Comté et – 1,8 % en Champagne-Ardenne.

Les régions du sud (Corse, Midi-Pyrénées, Languedoc-Roussillon) et de l'ouest de la France (Pays de la Loire, Aquitaine) bénéficient sur la même période d'une progression de l'emploi plus importante que la moyenne métropolitaine (+ 1,6 %). Ce résultat tient en partie à la structure de leur 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 42 % des salariés, contre 32 % en métropole. Ce secteur emploie même 51 % des salariés en Guyane. À l'inverse, l'industrie y est sous-représentée, puisqu'elle ne représente que 7 % de l'emploi salarié contre 14 % en métropole.

En 2009, le **salaire annuel net moyen en équivalent-temps plein** dans le secteur privé s'élève à 24 490 euros en France et à 24 530 euros pour la seule métropole. Ce résultat dissimule de fortes disparités régionales en métropole. Les salaires sont plus élevés en Île-de-France, notamment du fait d'une structure de l'emploi fortement tournée vers le tertiaire et d'une proportion de cadres beaucoup plus importante qu'ailleurs.

Au contraire, les régions où le salaire moyen est le plus faible sont notamment celles où les cadres sont les moins nombreux, comme le Poitou-Charentes, l'Auvergne, ou la Basse-Normandie. Ce sont aussi parmi les régions où le PIB par emploi est le plus faible.

Exceptée l'Île-de-France, les salaires des ouvriers sont en moyenne plus élevés dans les régions industrielles du nord et de l'est de la France, comme Rhône-Alpes, l'Alsace, et la Haute-Normandie.

Outre-mer, le salaire moyen est plus élevé en Guyane que dans les autres Dom, quel que soit le statut d'emploi, grâce notamment aux activités liées au centre spatial.

Sur la période 2005-2009 le salaire moyen augmente dans la très grande majorité des régions à un rythme annuel moyen compris entre 0,7 % et 1,2 %. Il progresse le plus fortement en Guadeloupe (+ 1,7 %) et recule de 0,2 % en Guyane.

Dans la fonction publique, le salaire annuel net moyen (25 480 euros en France et 25 210 pour la seule métropole) est plus élevé que dans le secteur concurrentiel (+ 4 %), en raison d'une proportion de cadres plus importante. Ces salaires sont beaucoup plus élevés dans les Dom, du fait notamment des surrémunérations dont bénéficient les fonctionnaires des Dom. En métropole, les disparités régionales (11 % d'écart entre l'Alsace et le Nord - Pas-de-Calais) y sont beaucoup moins fortes que dans le privé (50 % d'écart entre l'Île-de-France et le Poitou-Charentes). ■

## Définitions

**Salaire en équivalent-temps plein** (EQTP) : voir *fiche 1.1*.

**Région** : elle est définie ici par le lieu de travail.

**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


• *Insee Références* La France et ses régions, édition 2010.

## 1. Répartition régionale de l'emploi salarié et structure sectorielle

en %

| | Emploi salarié au 31/12/2009 (milliers) | Part des cadres dans l'emploi salarié en 2009[1] | Évolution de l'emploi salarié entre 2004 et 2009 | Répartition sectorielle de l'emploi salarié | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Industrie | Tertiaire marchand | Tertiaire non marchand |
| Alsace | 711,2 | 13,7 | – 0,4 | 19,3 | 42,5 | 31,2 |
| Aquitaine | 1 145,2 | 12,1 | 4,1 | 12,8 | 43,6 | 34,5 |
| Auvergne | 460,3 | 9,9 | – 1,2 | 18,1 | 37,5 | 36,8 |
| Basse-Normandie | 517,6 | 9,0 | 0,6 | 17,5 | 38,8 | 34,9 |
| Bourgogne | 585,0 | 10,1 | – 0,5 | 17,5 | 39,2 | 35,1 |
| Bretagne | 1 141,1 | 11,3 | 2,7 | 15,4 | 40,7 | 35,3 |
| Centre | 916,6 | 11,6 | 0,4 | 17,7 | 41,1 | 33,3 |
| Champagne-Ardenne | 482,0 | 9,8 | – 1,8 | 18,9 | 37,5 | 35,2 |
| Corse | 98,5 | 10,8 | 11,0 | 6,1 | 42,4 | 38,6 |
| Franche-Comté | 408,1 | 11,2 | – 2,0 | 22,7 | 35,1 | 35,7 |
| Haute-Normandie | 660,7 | 11,3 | 0,1 | 19,0 | 40,7 | 32,6 |
| Île-de-France | 5 607,0 | 30,8 | 2,4 | 8,6 | 60,5 | 26,1 |
| Languedoc-Roussillon | 817,5 | 11,6 | 4,0 | 8,5 | 44,5 | 38,5 |
| Limousin | 249,3 | 10,4 | – 0,9 | 14,8 | 38,0 | 39,9 |
| Lorraine | 785,0 | 10,8 | – 2,6 | 17,4 | 38,3 | 37,5 |
| Midi-Pyrénées | 1 038,2 | 16,5 | 4,8 | 14,0 | 43,6 | 35,1 |
| Nord - Pas-de-Calais | 1 413,9 | 12,5 | 0,4 | 15,7 | 42,1 | 35,5 |
| Pays de la Loire | 1 336,7 | 11,6 | 3,2 | 18,6 | 41,7 | 31,0 |
| Picardie | 620,5 | 10,1 | – 1,1 | 18,8 | 38,3 | 35,6 |
| Poitou-Charentes | 605,6 | 10,0 | 0,9 | 15,3 | 40,4 | 35,3 |
| Provence - Alpes - Côte d'Azur | 1 726,4 | 14,6 | 2,0 | 9,2 | 49,1 | 34,4 |
| Rhône-Alpes | 2 388,5 | 15,9 | 1,9 | 17,8 | 45,0 | 30,2 |
| **France métropolitaine** | **23 714,9** | **17,2** | **1,6** | **14,1** | **46,5** | **32,3** |
| Guadeloupe | 126,6 | 11,2 | 18,7 | 7,0 | 42,7 | 42,7 |
| Guyane | 45,0 | 10,4 | 11,6 | 7,8 | 33,3 | 51,1 |
| Martinique | 127,6 | 10,3 | 6,5 | 6,9 | 42,5 | 41,6 |
| La Réunion | 220,7 | 9,2 | 8,5 | 7,3 | 43,3 | 41,0 |
| **France** | **24 234,8** | **17,1** | **1,8** | **14,0** | **46,5** | **32,5** |

1. En équivalent-temps plein, y compris chefs d'entreprises salariés, secteur marchand non agricole, secteur privé et semi-public.
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 2009 | | | | | Évolution annuelle de l'ensemble 2005-2009 (%) | Fonction publique ensemble 2009[2] |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Ensemble | Cadres[1] | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers | | |
| Alsace | 23 040 | 41 870 | 24 820 | 17 470 | 19 270 | 0,7 | 26 740 |
| Aquitaine | 21 800 | 40 140 | 24 300 | 17 130 | 18 240 | 0,9 | 25 100 |
| Auvergne | 21 280 | 42 310 | 23 910 | 17 010 | 18 020 | 0,7 | 24 530 |
| Basse-Normandie | 21 520 | 41 500 | 25 550 | 17 160 | 18 280 | 1,5 | 24 520 |
| Bourgogne | 21 530 | 40 800 | 24 740 | 17 050 | 18 420 | 0,8 | 24 320 |
| Bretagne | 21 360 | 40 550 | 23 810 | 17 060 | 17 960 | 0,9 | 24 440 |
| Centre | 22 020 | 41 230 | 24 520 | 17 330 | 18 350 | 1,0 | 24 590 |
| Champagne-Ardenne | 21 590 | 42 230 | 24 340 | 17 190 | 18 600 | 0,8 | 25 010 |
| Corse | 21 010 | 38 530 | 25 070 | 17 530 | 17 880 | 0,5 | 25 300 |
| Franche-Comté | 21 830 | 40 510 | 24 210 | 17 200 | 18 710 | 0,8 | 25 770 |
| Haute-Normandie | 22 850 | 43 120 | 25 650 | 17 400 | 19 390 | 0,9 | 25 160 |
| Île-de-France | 31 230 | 51 720 | 27 310 | 19 410 | 20 280 | 0,8 | 24 720 |
| Languedoc-Roussillon | 21 130 | 38 680 | 23 830 | 16 900 | 17 880 | 0,8 | 24 630 |
| Limousin | 20 970 | 40 560 | 23 280 | 16 910 | 17 800 | 0,9 | 24 260 |
| Lorraine | 21 930 | 41 850 | 24 730 | 17 000 | 18 750 | 0,8 | 24 500 |
| Midi-Pyrénées | 22 760 | 40 560 | 24 140 | 17 060 | 18 000 | 1,0 | 24 590 |
| Nord - Pas-de-Calais | 22 210 | 41 720 | 24 160 | 17 100 | 18 640 | 1,1 | 24 020 |
| Pays de la Loire | 21 600 | 41 290 | 23 820 | 17 110 | 18 030 | 1,0 | 25 010 |
| Picardie | 21 680 | 41 750 | 24 290 | 17 280 | 18 740 | 0,8 | 24 210 |
| Poitou-Charentes | 20 820 | 39 930 | 23 560 | 16 950 | 17 790 | 0,6 | 24 350 |
| Provence - Alpes - Côte d'Azur | 23 070 | 42 280 | 25 020 | 17 510 | 18 850 | 0,9 | 25 450 |
| Rhône-Alpes | 23 790 | 43 070 | 25 050 | 17 720 | 19 010 | 1,0 | 25 440 |
| **France métropolitaine** | **24 530** | **46 200** | **25 230** | **17 770** | **18 780** | **0,9** | **25 210** |
| Guadeloupe | 22 750 | 47 720 | 25 590 | 18 300 | 17 300 | 1,7 | 31 900 |
| Guyane | 23 920 | 50 200 | 28 690 | 18 670 | 18 250 | – 0,2 | 30 830 |
| Martinique | 22 580 | 47 500 | 26 110 | 18 210 | 17 560 | 0,9 | 31 910 |
| La Réunion | 21 650 | 44 960 | 25 750 | 17 510 | 17 780 | 1,2 | 30 770 |
| **France** | **24 490** | **46 210** | **25 250** | **17 780** | **18 760** | **0,9** | **25 480** |

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) et fichier de paie des agents de l'État.*

# 5.2 Emploi et salaires dans l'Union européenne

En 2009, le taux d'emploi moyen (part des personnes de 15 à 64 ans en emploi) sur les 27 pays de l'Union européenne (UE 27) s'élève à 65 %, et varie de 55 % à Malte à 77 % aux Pays-Bas. Pour la première fois depuis 1998, à cause de la récession, ce taux a diminué par rapport à l'année précédente (66 % en 2008). La baisse est plus marquée pour les jeunes alors qu'on observe une légère augmentation pour les seniors. En 2009, la France se situe juste sous la moyenne, à 64 %. Si les trois quarts des nouveaux pays membres se situent en dessous de la moyenne, Chypre et la Slovénie font figure d'exception, avec des taux d'emploi relativement élevés, proches de 70 %. Ces taux d'emploi reflètent des différences de niveaux économiques, mais aussi d'organisations des marchés du travail, par exemple l'implication des âges extrêmes sur le marché du travail, ou l'utilisation plus ou moins forte du temps partiel. Le lien entre taux d'emploi des jeunes et taux de temps partiel est très fort, le travail des étudiants se faisant le plus souvent à temps partiel. Quelques pays connaissent 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 utilisé comme outil de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Avec la crise, le taux de temps partiel a augmenté en 2009 dans la plupart des pays. Les Pays-Bas sont un cas extrême, où 48 % des personnes de 15 à 64 ans travaillent à temps partiel, alors qu'ailleurs dans l'UE 27 les taux sont inférieurs à 30 %. Le taux d'emploi des jeunes aux Pays-Bas est également le plus élevé (68 %). Concernant le taux de temps partiel, la France est proche de la moyenne, avec un taux égal à 17 % (19 % dans l'UE 27). Les taux d'emploi des jeunes et des seniors y sont en revanche plus faibles : respectivement 31 % et 39 % contre 35 % et 46 % en moyenne sur les 27 pays.

En 2009, le **salaire brut** annuel moyen d'un travailleur à temps complet dans l'industrie et les services s'élève à 56 040 euros au Danemark contre 4 090 en Bulgarie, soit un rapport de 1 à 14 entre les deux niveaux extrêmes de l'UE 27. 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 France se situe dans le tiers central des pays de l'ex-Europe des 15, avec un salaire moyen de 35 530 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 14 à 5 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 employeurs 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.

## 1. Taux d'emploi, taux d'emploi selon l'âge et taux de temps partiel en 2009

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 | 70,9 | 26,1 | 56,2 | 46,2 |
| Autriche | 71,6 | 24,6 | 41,1 | 54,5 |
| Belgique | 61,6 | 23,4 | 35,3 | 25,3 |
| Bulgarie | 62,6 | 2,3 | 46,1 | 24,8 |
| Chypre | 69,9 | 8,4 | 56,0 | 35,5 |
| Danemark | 75,7 | 26,0 | 57,5 | 63,6 |
| Espagne | 59,8 | 12,8 | 44,1 | 28,0 |
| Estonie | 63,5 | 10,5 | 60,4 | 28,9 |
| Finlande | 68,7 | 14,0 | 55,5 | 39,6 |
| **France** | **64,1** | **17,3** | **38,8** | **31,2** |
| Grèce | 61,2 | 6,0 | 42,2 | 22,9 |
| Hongrie | 55,4 | 5,6 | 32,8 | 18,1 |
| Irlande | 61,8 | 21,2 | 51,0 | 35,4 |
| Italie | 57,5 | 14,3 | 35,7 | 21,7 |
| Lettonie | 60,9 | 8,9 | 53,2 | 27,7 |
| Lituanie | 60,1 | 8,3 | 51,6 | 21,5 |
| Luxembourg | 65,2 | 18,2 | 38,2 | 26,7 |
| Malte | 54,9 | 11,3 | 27,9 | 44,0 |
| Pays-Bas | 77,0 | 48,3 | 55,1 | 68,0 |
| Pologne | 59,3 | 8,4 | 32,3 | 26,8 |
| Portugal | 66,3 | 11,6 | 49,7 | 31,3 |
| République tchèque | 65,4 | 5,5 | 46,8 | 26,5 |
| Roumanie | 58,6 | 9,8 | 42,6 | 24,5 |
| Royaume-Uni | 69,9 | 26,1 | 57,5 | 48,4 |
| Slovaquie | 60,2 | 3,6 | 39,5 | 22,8 |
| Slovénie | 67,5 | 10,6 | 35,6 | 35,3 |
| Suède | 72,2 | 27,0 | 70,0 | 38,3 |
| **UE 27** | **64,6** | **18,8** | **46,0** | **35,1** |

Champ : personnes âgées de 15 à 64 ans. *Source : Eurostat.*

## 2. Salaire brut annuel moyen, comparaisons salariales et coût du travail dans l'UE en 2009

| Pays | Salaire brut annuel moyen[1] | Comparaisons salariales[1] | | Coût horaire du travail (en euros)[7] |
|---|---|---|---|---|
| | | en euros | en PPA | |
| Allemagne | 41 100 | 10,1 | 4,7 | 29,0 |
| Autriche | 33 380 | 8,2 | 3,8 | 27,7 |
| Belgique [5] | 40 700 | 10,0 | 4,5 | 37,2 |
| Bulgarie | 4 090 | *Réf.* | *Réf.* | 2,9 |
| Chypre [3] | 21 310 | 5,2 | 2,9 | 15,9 |
| Danemark | 56 040 | 13,7 | 4,7 | 36,5 |
| Espagne | 26 320 | 6,4 | 3,3 | 20,0 |
| Estonie[2] | 6 420 | 1,6 | 1,2 | 7,9 |
| Finlande | 39 200 | 9,6 | 3,8 | 28,7 |
| **France** | **35 530** | **8,7** | **3,8** | **32,1** |
| Grèce | 29 160 | 7,1 | 3,7 | 17,6 |
| Hongrie | 9 600 | 2,4 | 1,8 | 7,3 |
| Irlande[4] | 39 860 | 9,8 | 3,9 | 28,0 |
| Italie[3] | 23 410 | 5,7 | 2,7 | 25,6 |
| Lettonie | 8 730 | 2,1 | 1,4 | 5,9 |
| Lituanie | 7 410 | 1,8 | 1,4 | 5,6 |
| Luxembourg | 48 910 | 12,0 | 4,9 | 32,0 |
| Malte[5] | 16 160 | 4,0 | 2,0 | 11,3 |
| Pays-Bas | 44 410 | 10,9 | 5,0 | 29,8 |
| Pologne[5] | 10 790 | 2,6 | 1,9 | 6,4 |
| Portugal | 17 130 | 4,2 | 2,3 | 11,9 |
| République tchèque | 10 660 | 2,6 | 1,9 | 9,3 |
| Roumanie | 5 450 | 1,3 | 1,1 | 4,0 |
| Royaume-Uni | 38 050 | 9,3 | 4,9 | 18,9 |
| Slovaquie | 10 390 | 2,5 | 1,7 | 7,9 |
| Slovénie | 16 280 | 4,0 | 2,3 | 13,8 |
| Suède | 34 750 | 8,5 | 3,9 | 31,7 |

1. Données 2009 et en Naf rév. 2, sauf exceptions. Les données 2005 à 2007 inclues sont en Naf rév.1 ; 2. Données 2005 ; 3. Données 2006 ; 4. Données 2007 ; 5. Données 2008 ; 6. Moyenne en 2006 calculée hors Estonie et Irlande ; 7. Données sur le coût du travail en 2009 et en Naf rév. 2 pour tous les pays.
Champ : salariés à temps complet des entreprises de 10 salariés ou plus de l'industrie et du tertiaire marchand.
Lecture : en France, le salaire brut annuel moyen est de 35 530 euros. Il est 8,7 fois plus élevé que celui en Bulgarie(Référence). Si l'on tient compte des parités de pouvoir d'achat, ce rapport n'est plus que de 3,8. Enfin, le coût horaire du travail en France est de 32,1 euros.
*Source : Eurostat.*

# 5.3 Emploi dans les départements d'outre-mer

Au deuxième trimestre 2010, le **taux d'activité** des 15-64 ans dans les départements d'outre-mer (Dom) est inférieur de 8,8 points à celui de la France métropolitaine : 61,5 % contre 70,3 %. Les Guadeloupéens et Martiniquais sont en moyenne plus actifs que les Réunionnais : respectivement 63,4 %, 62,7 % et 61,1 %. Les Guyanais sont les moins actifs (57,1 %).

Les femmes sont nombreuses à ne pas se porter sur le marché du travail dans les Dom. En particulier, les taux d'activité des Réunionnaises et des Guyanaises sont très faibles : 54,5 % et 51,2 %. Les Guadeloupéennes et Martiniquaises sont plus actives (61,5 % et 60,6 %), mais dans des proportions bien en dessous du niveau des femmes vivant en métropole (66,1 %). Le taux d'activité des hommes dans les Dom est supérieur à celui des femmes, mais il est inférieur à celui des hommes vivant en métropole.

Le **taux d'emploi** des 15-64 ans est inférieur de 18 points à celui de la France métropolitaine : 45,8 % des résidants des Dom sont en emploi contre 63,8 % des Métropolitains. Les Guadeloupéens et les Martiniquais sont plus souvent en emploi que les Réunionnais et les Guyanais (resp. 47,9 %, 49,3 %, 43,3 % et 45,7 %).

Le chômage est plus fréquent dans les Dom qu'en France métropolitaine. Les Réunionnais sont les plus touchés par le chômage, avec 29 % des actifs âgés de 15 à 64 ans au chômage au 2e trimestre 2010. Suivent les Guadeloupéens (24,2 %) puis les Martiniquais (21,2 %) et les Guyanais (20 %). Par rapport à la France métropolitaine, la différence est notable : 9,3 % au deuxième trimestre 2010.

Fin 2009, les Dom comptent 560 000 emplois salariés et non salariés, représentant 2 % de l'emploi total en France. L'île de La Réunion, département d'outre-mer le plus peuplé, concentre 241 000 emplois, la Martinique 136 000, la Guadeloupe 134 000, et la Guyane 48 000.

Dans les Dom, la structure de l'emploi est marquée par une prépondérance du tertiaire non marchand, qui emploie 42,4 % des salariés, contre 32,3 % en France métropolitaine. En particulier, plus de la moitié des salariés Guyanais (51,1 %) travaillent dans ce secteur. À l'inverse, les secteurs industriels sont peu implantés dans les Dom : 7,2 % des salariés des Dom y travaillent, soit deux fois moins qu'en France métropolitaine.

Avec les politiques de grands travaux publics menés dans les Dom ainsi que le développement de l'urbanisation, le secteur de la construction joue un rôle important dans les économies locales. Il emploie 6,5 % des salariés des Dom, comme en France métropolitaine. Enfin, l'agriculture est plus présente : elle emploie 1,8 % des salariés (contre 0,9 % en France métropolitaine), et encore plus en Martinique (3,3 % des salariés), mais beaucoup moins en Guyane (0,6 %).

L'emploi non salarié est peu fréquent dans les Dom. Il représente 7,2% de l'emploi total, contre 9,2 % en France métropolitaine. C'est à La Réunion que les emplois non salariés sont les plus nombreux (8,5 % des emplois totaux). L'emploi non salarié est plus rare en Guadeloupe (5,8 %).

Le dynamisme de l'emploi dans les Dom n'a pas permis de résorber le chômage sur les dix dernières années, compte tenu de la croissance de la population active. Néanmoins, il augmente, malgré tout, à un rythme supérieur à celui de la métropole (1,9 % en moyenne annuelle de 2000 à 2009 contre 0,4 % pour la métropole). ■

**Définitions**

**Taux d'activité** : rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.

**Taux d'emploi** : le taux d'emploi d'une classe de personnes est calculé en rapportant le nombre de personnes de la classe ayant un emploi au nombre total de personnes dans la classe. Voir *annexe Glossaire*.

**Taux de chômage** : pourcentage de chômeurs dans la population active (actifs occupés + chômeurs). On peut calculer un taux de chômage par âge en mettant en rapport les chômeurs d'une classe d'âge avec les actifs de cette classe d'âge.

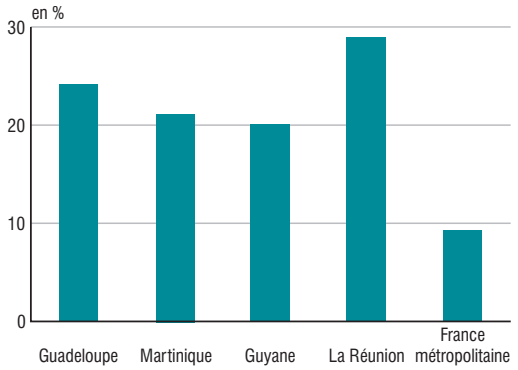
## 1. Taux d'activité total en 2010

en %

| | Hommes | | | Femmes | | | Ensemble | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 15-24 ans | 25-64 ans | 15-64 ans | 15-24 ans | 25-64 ans | 15-64 ans | 15-24 ans | 25-64 ans | 15-64 ans |
| Guadeloupe | 21,1 | 79,9 | 65,7 | 18,8 | 71,5 | 61,5 | 19,9 | 75,1 | 63,4 |
| Martinique | 26,0 | 77,5 | 65,3 | 18,3 | 70,8 | 60,6 | 22,2 | 73,7 | 62,7 |
| Guyane | 23,1 | 78,9 | 63,7 | 18,3 | 63,1 | 51,2 | 20,6 | 70,5 | 57,1 |
| La Réunion | 37,2 | 78,6 | 68,2 | 25,3 | 62,9 | 54,5 | 31,4 | 70,3 | 61,1 |
| **Total Dom** | **30,0** | **78,7** | **66,6** | **21,7** | **66,7** | **57,1** | **25,9** | **72,1** | **61,5** |
| **France métropolitaine** | **42,9** | **82,5** | **74,9** | **35,6** | **72,9** | **66,1** | **39,3** | **77,6** | **70,5** |

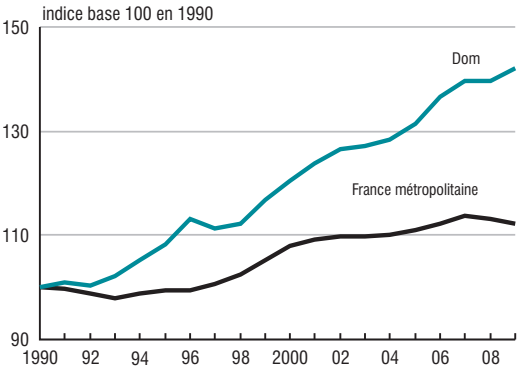
Champ : population des ménages, personnes entre 15 et 64 ans.
*Source : Insee, enquête emploi Dom.*

## 2. Taux de chômage au deuxième trimestre 2010




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

## 3. Évolution de l'emploi total dans les Dom et en France métropolitaine




Champ : France.
*Source : Insee, Estimations d'emploi.*

# 5.4 Salaires dans les départements d'outre-mer

En 2009, le **salaire moyen** du secteur privé dans chacun des quatre départements d'outre-mer (Dom) est toujours inférieur à celui de la France métropolitaine. Toutefois, l'écart de près de 9 % entre le salaire moyen des Dom et celui de la Métropole disparaît quand on le compare au salaire moyen métropolitain hors Île-de-France, cette dernière ayant un salaire moyen nettement plus élevé. De plus, pour chaque catégorie socioprofessionnelle, exception faite des ouvriers, le salaire moyen domien est plus important que celui enregistré en métropole. L'écart de 9 % s'explique donc en grande partie par la structure de l'emploi, notamment par la faible proportion de postes d'encadrement dans les Dom. De fait, seulement 9,5 % des emplois salariés du secteur privé sont occupés par des cadres contre près de 17,0 % en France métropolitaine.

Au classement des salaires du secteur privé des régions françaises, la Guyane se situe en 2e position, juste derrière l'Île-de-France. La Guadeloupe et la Martinique se classent respectivement à la 8e et 9e position. La Réunion se situe à la 16e.

L'écart de salaire moyen avec la France métropolitaine est de – 12 % à La Réunion, alors qu'il n'est que de – 2 % en Guyane. En Guadeloupe et en Martinique, les écarts sont respectivement de – 7 % et de – 8 %.

Comparativement aux autres Dom, La Réunion compte la plus faible proportion d'emplois qualifiés (cadres et professions intermédiaires). De plus, ces catégories ont un salaire moyen inférieur à celui de la moyenne des Dom. Enfin, les salariés réunionnais sont un peu plus fréquemment ouvriers, qui est une des catégories les moins rémunératrices.

C'est en Guyane qu'on trouve les salaires les plus élevés des Dom. Du fait de la présence de l'activité spatiale, ce département concentre une plus grande proportion de cadres parmi ses salariés, sans pour autant atteindre le niveau moyen national. De plus, dans chacune des catégories socioprofessionnelles, les salariés guyanais sont, en moyenne, les mieux rémunérés des domiens.

Les salaires moyens des Guadeloupéens et des Martiniquais sont très proches, pour chaque catégorie socioprofessionnelle. La Guadeloupe a cependant un plus faible taux d'encadrement.

En quatre ans, les salaires nets annuels moyens ont augmenté différemment d'une région à l'autre. En Guyane, les salaires ont stagné en euros constants (– 0,2 % en taux de croissance annuel moyen entre 2005 et 2009). En Martinique et à La Réunion, l'augmentation atteint respectivement 0,9 % et 1,2 %. Enfin, la Guadeloupe bénéficie de la plus forte hausse de salaires des Dom (+ 1,7 % en moyenne annuelle et en euros constants). Sur la même période en métropole, les salaires augmentent de 0,9 % par an.

Dans la fonction publique, le salaire net moyen est presque équivalent d'un Dom à l'autre. En effet, l'écart n'est que de 3,6 % entre le salaire annuel moyen d'un fonctionnaire réunionnais (30 800 €) et celui d'un fonctionnaire guyanais (31 900 €). En revanche, le salaire moyen des fonctionnaires domiens est en moyenne de 20 % supérieur à celui de la France métropolitaine. Un dispositif de majoration des traitements versés aux fonctionnaires en poste dans les Dom est à l'origine de cette différence.

Entre 2005 et 2009, les salaires dans le public augmentent moins que dans le secteur privé. Dans les Dom, seule la Guyane enregistre un net recul du salaire moyen de ses agents (– 2,5 % en moyenne annuelle et en euros constants). En cinq ans, les effectifs de la fonction publique territoriale ont beaucoup augmenté en Guyane (+ 23 %). Or, les salaires de ces agents ont peu augmenté en comparaison des autres Dom et la fonction publique territoriale reste la fonction publique la moins rémunératrice. Ces deux facteurs conjugués expliquent le recul observé en moyenne. Les salaires réunionnais baissent légèrement (– 0,5 % en moyenne annuelle) ; ceux de la Guadeloupe et de la Martinique augmentent respectivement de 0,7 % et 1,6 %. ■

## Définitions

**Salaire moyen en équivalent-temps plein** : Le salaire moyen en équivalent-temps plein est calculé en prenant en compte tous les postes de travail des salariés (y compris les postes à temps partiel). Chaque poste de travail est pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet. Voir *annexe Glossaire*.

## 1. Structure de l'emploi salarié par catégories socioprofessionnelles en 2009

en %

| | Cadres | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers | Ensemble |
|---|---|---|---|---|---|
| Guadeloupe | 8,6 | 29,8 | 41,6 | 20,0 | 100,0 |
| Martinique | 10,1 | 27,0 | 39,6 | 23,4 | 100,0 |
| Guyane | 10,9 | 28,9 | 37,8 | 22,4 | 100,0 |
| La Réunion | 9,4 | 26,0 | 40,1 | 24,5 | 100,0 |
| **Total Dom** | **9,5** | **27,4** | **40,1** | **23,0** | **100,0** |
| **France métropolitaine** | **17,0** | **26,3** | **32,6** | **24,1** | **100,0** |

Champ : population des ménages, personnes de 15 ans et plus.
*Source : Insee, enquêtes Emploi.*

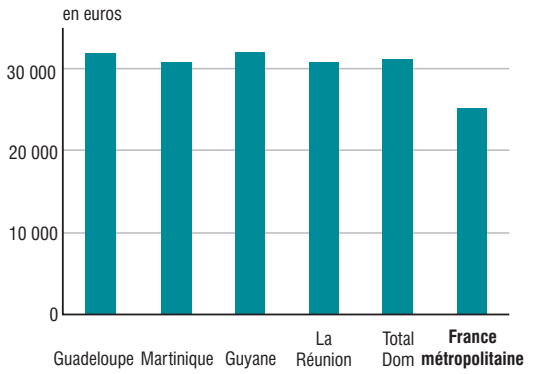
## 2. Salaires nets annuels en EQTP dans le secteur privé par CS en 2009

en euros

| | Cadres | Professions intermédiaires | Employés | Ouvriers | Ensemble |
|---|---|---|---|---|---|
| Guadeloupe | 47 720 | 25 590 | 18 300 | 17 300 | 22 750 |
| Martinique | 47 500 | 26 110 | 18 210 | 17 560 | 22 580 |
| Guyane | 50 200 | 28 690 | 18 670 | 18 250 | 23 920 |
| La Réunion | 44 960 | 25 750 | 17 510 | 17 780 | 21 650 |
| **Total Dom** | **46 770** | **26 070** | **17 970** | **17 680** | **22 330** |
| **France métropolitaine** | **46 200** | **25 230** | **17 770** | **18 780** | **24 530** |

Champ : France, salariés en EQTP du secteur privé et semi-public.
*Source : Insee, DADS 2009 définitif (exploitation au 1/12).*

## 3. Salaires nets annuels en EQTP dans la fonction publique en 2009




Champ : France, salariés en équivalents-temps plein des trois fonctions publiques, hors internes, externes et résidents de la fonction publique hospitalière.
*Source : Insee, SIASP 2009 et fichier de paie des agents de l'État.*

# Annexes

# Glossaire

## Accident du travail

Accident provoqué par le fait ou à l'occasion du travail par un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines. Sont comptabilisés ici uniquement les accidents du travail déclarés et reconnus par la Cnam-TS, et ayant entraîné au moins un jour d'arrêt de travail.

## Auto-entrepreneurs

Régime mis en place depuis le 1er janvier 2009 pour les entreprises individuelles relevant du régime fiscal de la microentreprise. Il offre des formalités de création d'entreprises allégées ainsi qu'un mode de calcul et de paiement simplifié des cotisations et contributions sociales et de l'impôt sur le revenu.

## Catégorie d'entreprise

Décret n° 2008-1354 du 18 décembre 2008 article 2 relatif aux critères permettant de déterminer la catégorie d'appartenance d'une entreprise pour les besoins de l'analyse statistique et économique.
Article 2
Les données retenues pour déterminer la catégorie d'entreprise au sein de laquelle une entreprise doit être affectée pour les besoins de l'analyse statistique et économique sont celles afférentes au dernier exercice comptable clôturé et sont calculées sur une base annuelle. Elles sont prises en compte à partir de la date de clôture des comptes et se conforment aux définitions suivantes :
- l'effectif correspond au nombre d'unités de travail par année (UTA), c'est-à-dire au nombre de personnes ayant travaillé dans l'entreprise considérée ou pour le compte de cette entreprise à temps plein pendant toute l'année considérée. Le travail des personnes n'ayant pas travaillé toute l'année, ou ayant travaillé à temps partiel, quelle que soit sa durée, ou le travail saisonnier, est compté comme fractions d'UTA ;
- le chiffre d'affaires retenu est calculé hors taxe sur la valeur ajoutée (TVA) et hors autres droits ou taxes indirects, pour le montant des facturations effectuées à l'endroit de personnes physiques et de personnes morales extérieures au périmètre de définition de l'entreprise, au sens de l'article 1er du présent décret ;
- le total de bilan est considéré pour sa valeur consolidée au sein du périmètre de définition de l'entreprise, au sens de l'article 1er du présent décret.

## 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

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.

## Construction de bâtiments

Promotion immobilière et construction de bâtiments résidentiels ou non.

## Contrat aidé

Contrat dérogatoire au droit commun, pour lequel l'employeur bénéficie d'aides, sous forme de subventions à l'embauche, d'exonérations de certaines cotisations sociales ou d'aides à la formation. L'accès à ces contrats est réservé aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Certains contrats (CAV, CI-RMA) étaient spécifiquement destinés aux allocataires de minima sociaux.

## Contrat d'apprentissage

Contrat permettant à des jeunes de 16 à 25 ans de travailler et de suivre un enseignement en alternance dans le but d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

## Contrat de professionnalisation

Contrat destiné aux jeunes de 16 à 25 ans ainsi qu'aux demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus, en vue d'obtenir une qualification professionnelle en relation avec les besoins identifiés par les branches professionnelles.

## Décile

Les déciles partagent une population d'unités statistiques (ménages, personnes) classées selon un critère déterminé (revenu salarial, salaire), en 10 sous-populations de taille égale. Le 1$^{er}$ décile (resp. 9$^{e}$ décile) est le seuil en dessous (resp. au-dessus) duquel se situent les 10 % des unités statistiques ayant la plus faible (resp. haute) valeur du critère choisi.

## Durée annuelle du travail

Au sens de la comptabilité nationale, 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 hebdomadaire moyenne 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.

## Effectifs de la fonction publique d'État

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 France métropolitaine. 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.

## 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.

## Emploi marchand non agricole

Ensemble des personnes en emploi dans les secteurs dits « essentiellement marchands », soit 15 des 17 postes de la Nomenclature agrégée - NA, 2008. Ces 15 secteurs sont :
- DE - Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution ;
- C1 - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ;
- C2 - Cokéfaction et raffinage ;
- C3 - Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines ;
- C4 - Fabrication de matériels de transport ;
- C5 - Fabrication d'autres produits industriels ;
- FZ - Construction ;
- GZ - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles ;
- HZ - Transports et entreposage ;
- IZ - Hébergement et restauration ;
- JZ - Information et communication ;
- KZ - Activités financières et d'assurance ;
- LZ - Activités immobilières ;
- MN - Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien ;
- RU - Autres activités de services (hors activités extraterritoriales).

L'emploi marchand ne couvre pas les emplois publics, agricoles et non salariés.

## Emploi salarié, emploi non salarié

Par salariés, il faut entendre toutes les personnes qui travaillent, aux termes d'un contrat, pour une autre unité institutionnelle résidente en échange d'un salaire ou d'une rétribution équivalente. Les non-salariés sont les personnes qui travaillent mais sont rémunérées sous une autre forme qu'un salaire et ne dépendent de personne (pas de lien de subordination).

## Établissements publics de santé

Ce sont les établissements publics (catégorie juridique agrégée des personnes morales soumises au droit administratif) dont l'activité économique principale relève des activités hospitalières (8610Z en 2009, 851A en 2005) 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).

## Euros constants (ou termes réels)

Les évolutions en euros constants ou en termes réels sont calculées en prenant en compte la progression de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) de l'ensemble des ménages.

## Fonction publique 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).

## Génie civil

Constructions de routes et voies ferrées, réseaux et lignes et autres ouvrages de génie civil.

## Garantie mensuelle de rémunération (GMR)

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 1er juillet 2005.

## Indicateurs d'inégalités

À partir des divers déciles d'une distribution, on définit trois ratios, D9/D1, D5/D1 et D9/D5. Le premier qualifie la totalité de la distribution, le second se focalise sur le bas de cette distribution alors que le troisième concerne le haut.

## 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

Elle partage la population en deux sous-populations égales.

### 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.

### Plafond de verre

Le plafond de verre désigne une barrière dite « invisible », car liée à un faisceau d'éléments difficiles à lister de manière exhaustive et à pondérer entre eux susceptibles d'empêcher 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 1er décile (D1) et le 9e décile (D9) de ce critère. Il contribue ainsi à la mesure des inégalités de la population sur le critère considéré.

### 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

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. 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 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.

### 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). Les postes à temps complets sont annualisés pour ceux qui ne couvrent pas toute l'année et les postes à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur volume horaire

de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet. Les règles de calcul ont été légèrement modifiés par rapport à l'édition précédente.
Antérieurement, on définissait l'équivalent d'un temps complet (EQTP) comme le volume annuel « normé » (ou « normal ») d'un salarié à temps complet. Ensuite, tous les postes (à temps complets comme à temps partiel) sont pris en compte au prorata de leur volume horaire de travail rapporté à celui d'un EQTP.

## 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.

## Services mixtes

Services destinés de manière indifférenciée aux particuliers et aux entreprises se composant des activités financières et d'assurance, des activités immobilières, des activités informatiques et des services d'information, des télécommunications, de l'édition, l'audiovisuel et de la diffusion.

## Smic (salaire minimum interprofessionnel 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 1er 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 1er janvier (au 1er 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 au 1er 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 ».

## 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'elles cherchent un emploi ou non. Sont également incluses les personnes ayant involontairement travaillé moins que d'habitude, pour cause de chômage partiel par exemple, qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel.

## Taux d'activité

Rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.

## Taux d'emploi

Le taux d'emploi d'une classe d'individus est calculé en rapportant le nombre d'individus de la classe ayant un emploi au nombre total d'individus dans la classe. Il peut être calculé sur l'ensemble de la population d'un pays, mais on se limite le plus souvent à la population en âge de travailler (généralement définie, en comparaison internationale, comme les personnes âgées de 15 à 64 ans), ou à une sous-catégorie de la population en âge de travailler (femmes de 25 à 29 ans par exemple).

## Taux d'emploi 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.

## Taux de chômage

Pourcentage de chômeurs dans la population active (actifs occupés + chômeurs). On peut calculer un taux de chômage par âge en mettant en rapport les chômeurs d'une classe d'âge avec les actifs de cette classe d'âge.

## 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'acccompagnement 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 hospitalier public

**Smic**

Salaire minimum interprofessionnel de croissance

**SMPT**

Salaire moyen par tête

**TOS**

Techniciens et ouvriers de service

**Urssaf**

Union de recouvrement de sécurité sociale et d'allocations familiales