

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 11 avril 2012 à 9h30
« Parcours de vie, activité professionnelle et retraite »

Document N°IV-6
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Les évolutions de l'emploi et des salaires depuis 1990

*Michel Amar, Adeline Baudrey, Corinne Prost
Emploi et salaires – édition 2011 – INSEE*

Les évolutions de l'emploi et des salaires depuis 1990

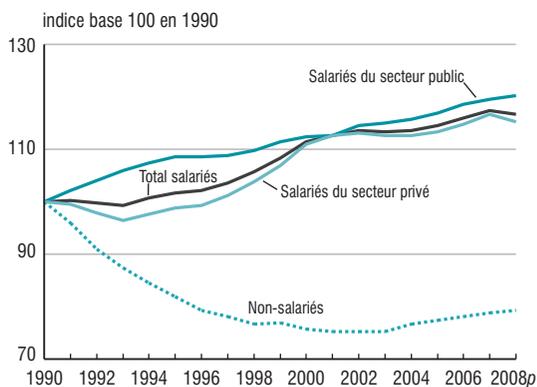
Michel Amar, Adeline Baudrey, Corinne Prost*

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

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

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

1. Évolution de l'emploi salarié et non salarié



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

* Michel Amar, Adeline Baudrey, Corinne Prost, Insee.

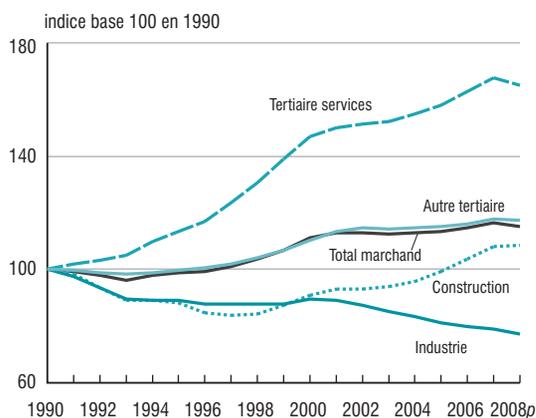
En fin de période, arrêt du recul de l'emploi non salarié

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

Essor de l'emploi salarié dans les services marchands

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

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



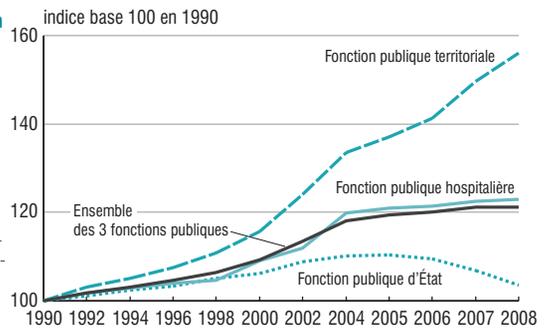
Champ : France métropolitaine, secteur marchand hors agriculture et administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale.
Lecture : de 1990 à 2008 l'emploi salarié marchand augmente de 15 %.
Source : Insee, estimations d'emploi.

Un emploi public local particulièrement dynamique

La croissance de l'emploi public¹ est aussi marquée sur la période 1990-2008 (+ 21 %) (figure 3). Cette croissance est avant tout tirée par l'emploi territorial (+ 56 %) et dans une moindre mesure par le secteur hospitalier (+ 24 %). La forte évolution de l'emploi territorial résulte d'une part du développement de services (petite enfance, cantine scolaire, culture, police municipale, ...) et d'autre part, des transferts d'emploi de la fonction publique d'État vers la fonction publique territoriale induits des lois de décentralisation (notamment d'environ 100 000 emplois de 2006 à 2008). Pour ce qui concerne la fonction publique d'État, l'évolution de + 4 % sur la période résulte d'abord d'une croissance de 10,7 % sur les 15 premières années suivie d'une baisse de 6 % pour les 3 dernières années.

3. Évolution de l'emploi dans la fonction publique

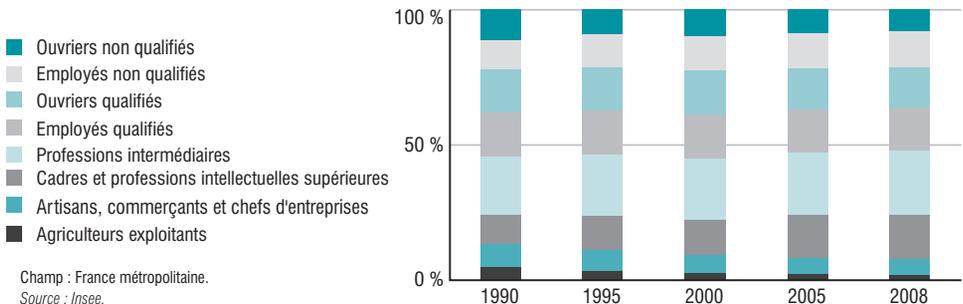
Champ : France métropolitaine, emploi en équivalent-temps plein au 31 décembre.
 Note : le champ couvert (un peu moins de 5 millions d'emplois en équivalent-temps au 31 décembre) ici est plus réduit que celui de la branche « Administration » des estimations d'emplois. Mais les deux séries connaissent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



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

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

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



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

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

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

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

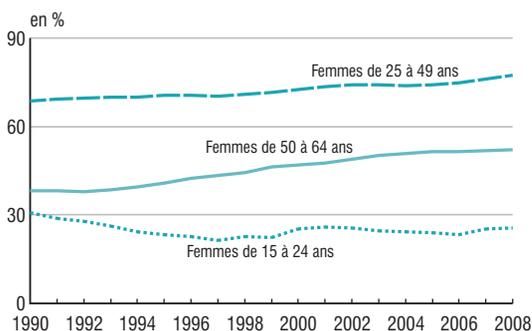
L'emploi féminin continue de croître

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

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

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

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



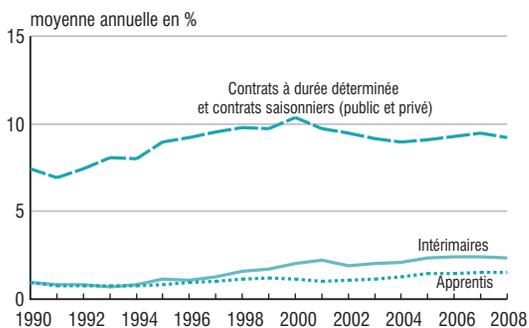
Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus (âge au 31 décembre) ayant un emploi.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

Les emplois temporaires marquent le pas

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

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



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

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

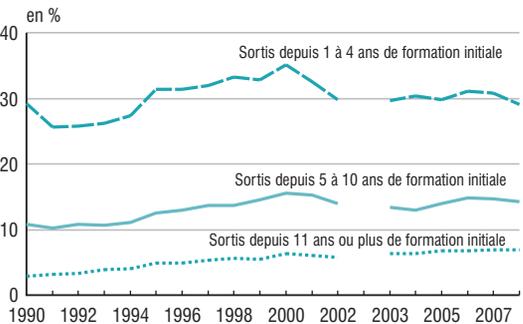
Ces clivages selon le sexe reflètent pour beaucoup ceux qui existent entre les secteurs d'activité utilisateurs de ces différentes formes particulières d'emploi. L'intérim est ainsi principalement utilisé par les entreprises de l'industrie et du bâtiment ; les métiers concernés sont des métiers d'ouvriers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

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

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

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

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



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

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

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

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

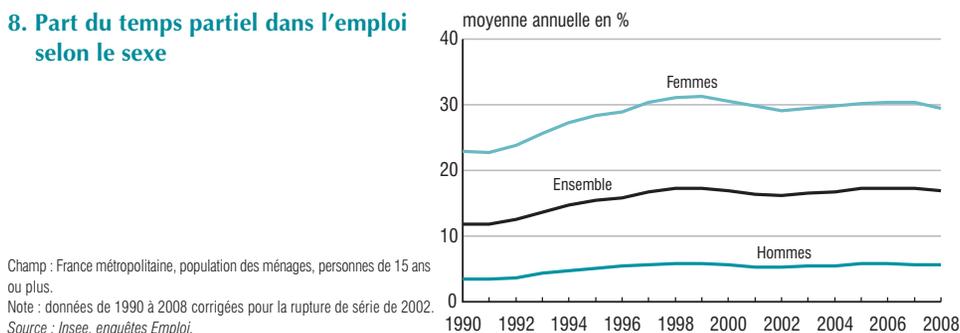
Théoriquement, ils ne sont pas prévus pour cela. Concrètement, l'entreprise prend un certain risque ; en cas de rupture du CDD, l'entreprise doit payer l'intégralité de la rémunération prévue pour toute la durée du contrat. C'est également le cas pour l'intérim sauf que le payeur est alors l'entreprise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

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

La proportion de temps partiel se stabilise également

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

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



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

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

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

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

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

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

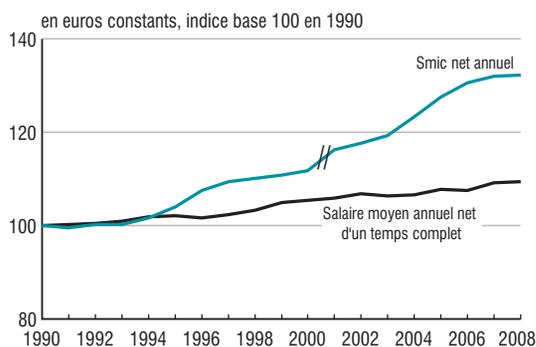
Sur la période 1990-2008 et dans le seul secteur privé, le salaire brut moyen des salariés à temps complet s'est accru en rythme annuel de 1 % en euros constants. Mais la part des cotisations sociales à la charge du salarié, intégrant la Contribution sociale généralisée (CSG) et la Contribution au remboursement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

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

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

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

Source : Insee, DADS.

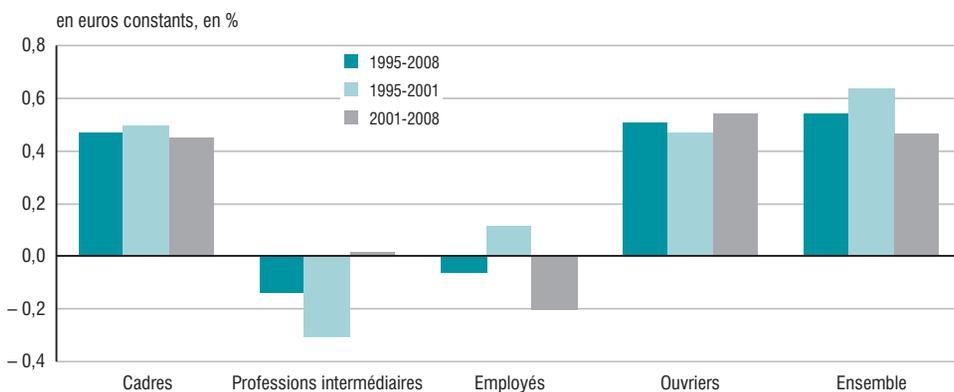


Un peu plus de la moitié de cette croissance est imputable à l'augmentation moyenne des qualifications (baisse légère du poids des non-qualifiés mais surtout croissance sensible de l'emploi très qualifié). À structure des qualifications constante, c'est-à-dire en annulant l'effet de cette augmentation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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

en %

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

1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.

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

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

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

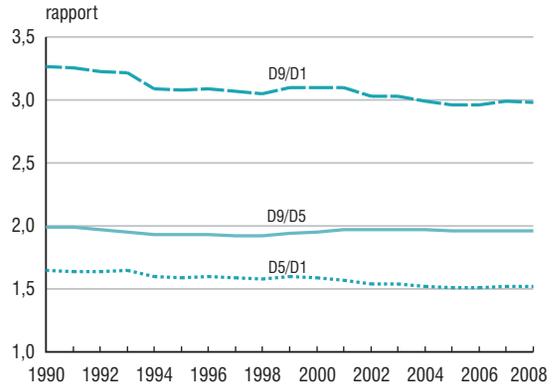
Dans le secteur public (l'ensemble des trois fonctions publiques), l'évolution médiane sur la période 2004-2008 est plus modeste que dans le privé (1,1 % contre 1,9 %). Elle est similaire pour les hommes et les femmes. Elle varie peu d'une catégorie statutaire (A, B, C) à l'autre. Comme dans le secteur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

Les inégalités salariales

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

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

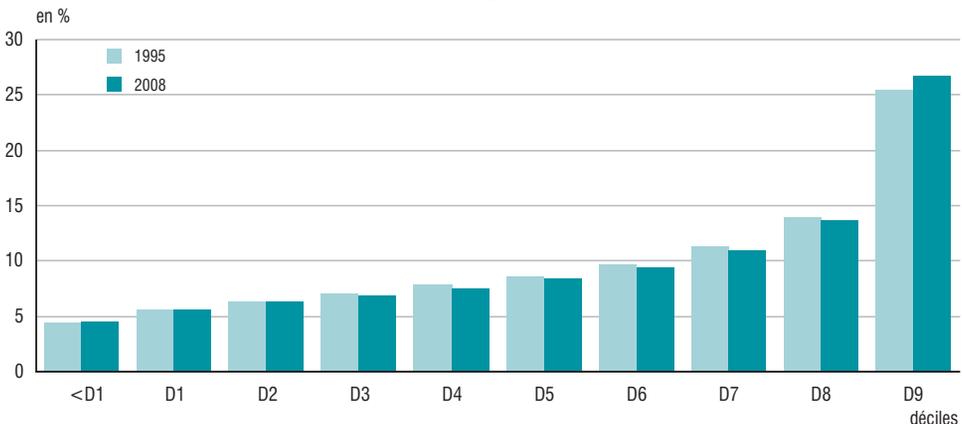
12. Distribution du salaire net annuel d'un temps complet



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

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

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

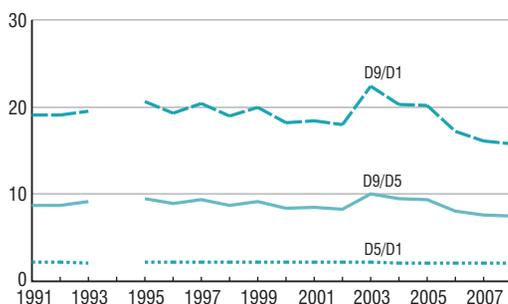


Champs : France métropolitaine, salariés à temps complet du secteur privé ou semi-public.
Lecture : en 1995, les salaires nets distribués aux salariés à temps complet dont le salaire est inférieur au 1^{er} décile représentaient 4,4 % de la masse salariale. Ce ratio s'élève à 4,6 % en 2008.
Source :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

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

14. Distribution du revenu salarial

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



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

Pour en savoir plus

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

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

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

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

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

Emploi et salaires dans les DOM

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

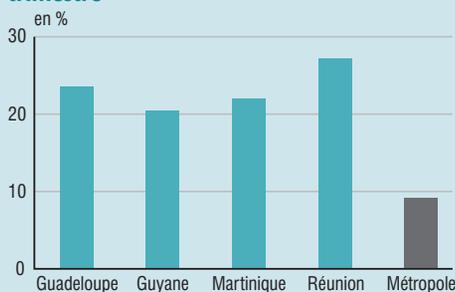
Croissance vive de l'emploi et chômage élevé

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

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

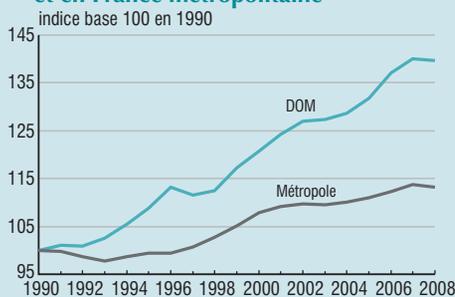
La croissance de l'emploi sur la période 1990-2008 a été nettement plus vive qu'en métropole : + 40 % contre 13 % (figure 2). C'est dans le tertiaire marchand (+ 64 %) et non-marchand (+ 36 %) que la croissance a été la plus vive. Ce sont les départements à la démographie la plus dynamique qui ont bénéficié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

1. Taux de chômage au deuxième trimestre



Source : Insee.

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



Source : Insee, estimations d'emploi

3. Salaires nets annuels moyens par région

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

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

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

Champ : salaires en équivalent-temps plein.

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

Encadré 1 (suite)

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

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

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

Les salariés des particuliers-employeurs en 2008

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

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

Un secteur très féminin et relativement âgé

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

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

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

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

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

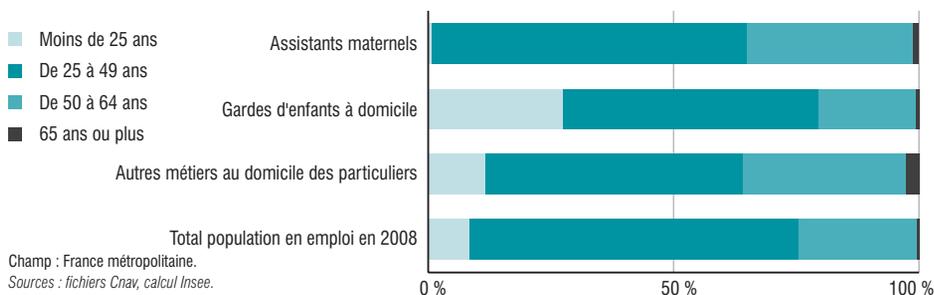
Avec un âge moyen de 44 ans, les salariés en emploi direct auprès d'un particulier sont relativement âgés. Les gardes d'enfants à domicile sont les plus jeunes avec une moyenne d'âge de 35 ans. Plus d'un tiers des salariés des particuliers-employeurs ont plus de 50 ans, alors que c'est le cas de moins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

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

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

Encadré 2 (suite)

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



Champ : France métropolitaine.

Sources : fichiers Cnav, calcul Insee.

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

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

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

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

Champ : France métropolitaine, salariés des particuliers-employeurs.

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

Sources : fichiers Cnav, calcul Insee.

Les assistantes maternelles sont les mieux rémunérées : ils touchent en moyenne un salaire annuel net de 8 700 euros. Celui-ci est deux à trois fois plus faible pour les salariés exerçant un autre type d'emploi. Mais il ne faut pas oublier que beaucoup d'entre eux combinent cette activité avec un emploi salarié dans une entreprise et que dans ce cas, il s'agit le plus souvent de l'activité principale¹.

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

...liés au peu d'heures travaillées

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

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

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

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

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

Champ : France métropolitaine, salariés des particuliers-employeurs.

Sources : fichiers Cnav, calcul Insee.

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

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

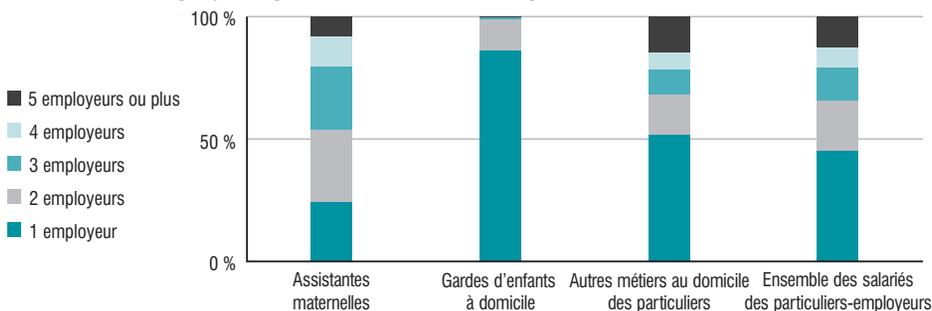
Les assistants maternels, et dans une moindre mesure, les gardes d'enfant à domicile, sont les seuls dont le volume de travail auprès d'un particulier puisse s'apparenter à un emploi principal à plein temps, et non à une activité réduite exercée en complément d'un autre emploi, ou en tant que demandeur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

Des employeurs multiples

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

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

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



Champ : France métropolitaine, salariés des particuliers-employeurs.

Sources : fichiers Cnav, calcul Insee.

Encadré 2 (suite)

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

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

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

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

Sources

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

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

Champ

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

Bibliographie

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

Les très hauts salaires du secteur privé

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

Qui sont les « très hauts salaires » ?

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

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

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

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

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

Part dans la masse salariale des salariés rémunérés au-dessus du 99^e centile



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