

Emploi, chômage, revenus du travail

Fiches thématiques

Insee Références

Édition 2025



Table des matières

Emploi	3
Évolution de l'emploi	4
Caractéristiques des personnes en emploi	7
Professions et secteurs d'activité	10
Statuts d'emploi	13
Emplois aidés	17
Embauches et fins de contrat dans le secteur privé	21
Emploi dans les régions	25
Chômage	28
Évolution du chômage	29
Inégalités face au chômage	32
Inscrits à France Travail	35
Indemnisation du chômage	39
Chômage dans les régions	44
Activité, inactivité	51
Évolution de la population active	52
Transitions sur le marché du travail	55
Halo autour du chômage et sous-emploi	58
Situations contraintes sur le marché du travail	61
Temps et conditions de travail	65
Durée du travail	66
Organisation du temps de travail	70
Temps partiel	74
Pluriactivité	77
Conditions de travail	80
Travail, santé et handicap	83
Négociations et grèves dans les entreprises	86
Revenus et coûts du travail	89
Évolutions conjoncturelles du coût du travail et des salaires	90
Salaire minimum de croissance	94
Salaires dans le secteur privé : caractéristiques des individus	97
Salaires dans le secteur privé : caractéristiques des employeurs	100
Salaires dans la fonction publique : caractéristiques des individus	104
Salaires dans la fonction publique : caractéristiques des employeurs	110
Revenu salarial	114
Inégalités salariales	118
Revenus d'activité des non-salariés	122
Disparités territoriales de salaires et de revenus d'activité	126
Données internationales	132
Emploi et chômage en Europe	132
Groupes socioéconomiques en Europe	136
Salaires et coût du travail en Europe	139

Fiches

Emploi

Évolution de l'emploi

Emploi, chômage, revenus du travail- Juin 2025

Fin 2024, selon les Estimations d'emploi, 30,4 millions de personnes sont en emploi en France : 27,0 millions exercent une activité salariée et 3,4 millions sont non salariées (**figure 1**). Les femmes n'occupent qu'un emploi non salarié sur trois mais la moitié des emplois salariés. Leur part varie aussi selon les secteurs d'activité : elles sont nettement moins présentes dans la construction (13 %), l'agriculture (30 %) et l'industrie (30 %) que dans le tertiaire marchand (47 %) ou surtout le tertiaire non marchand (69 %).

En 2024, l'emploi a continué de ralentir : +94 000 emplois entre fin 2023 et fin 2024, après +227 000 en 2023 et +391 000 en 2022. Cette moindre hausse provient principalement de l'emploi salarié (+4 000 emplois en 2024, après +154 000 en 2023), surtout dans le privé (-32 000 après +80 000 emplois), l'emploi dans le public ayant moins contribué à l'inflexion d'ensemble (+37 000 après +74 000 emplois). Au total, 1,3 million d'emplois salariés ont été créés depuis fin 2019, soit l'équivalent du nombre cumulé d'emplois créés entre 2009 et 2019 ; l'essor de l'apprentissage contribue pour environ un tiers à cette augmentation.

Le net ralentissement de l'emploi salarié en 2024 concerne en premier lieu le tertiaire marchand, secteur qui concentre la moitié des salariés, où l'emploi a même reculé : -34 000 emplois en 2024, contre +37 000 en 2023. Le ralentissement est notable dans les secteurs des services aux entreprises (-34 000 après +1 000 emplois), dans l'information-communication (-15 000 après +4 000 emplois) ou encore dans le commerce (-6 000 après +1 000 emplois). Au sein des services aux entreprises, l'emploi intérimaire a reculé sur le même rythme en 2024 qu'en 2023 (-46 000 après -53 000 emplois). Le taux de recours à l'intérim des seuls secteurs marchands non agricoles a ainsi progressivement baissé tout au long de 2024 jusqu'à atteindre 3,8 %, nettement en deçà de son pic atteint début 2018 (4,7 %, **figure 2**). Dans l'industrie, l'emploi salarié hors intérim a légèrement augmenté en 2024 : +11 000 emplois, après +32 000 en 2023. Il avait rattrapé son niveau d'avant-crise sanitaire (fin 2019) dès 2021 (**figure 3**). Dans la construction, l'emploi hors intérim a baissé plus nettement en 2024 qu'en 2023 (-27 000 après -9 000 emplois), après six années consécutives de hausses.

Au sein des services non marchands, l'emploi salarié hors intérim a ralenti en 2024 (+45 000 après +92 000 emplois). Le ralentissement touche l'ensemble des secteurs non marchands, l'emploi salarié restant plus dynamique dans l'enseignement et la santé.

Enfin, selon une estimation préliminaire, l'emploi non salarié aurait augmenté d'environ 90 000 en 2024 (après +74 000 emplois en 2023). En particulier, les créations de micro-entreprises, portées depuis 2018 par le doublement du plafond du chiffre d'affaires, ont continué d'augmenter en 2024, notamment du fait d'un rebond dans les services de transport.

Pour en savoir plus

- « **Au premier trimestre 2025, l'emploi salarié est quasi stable (-0,1 %)** », Informations Rapides n° 135, mai 2025.
- « **Les estimations d'emploi provisoires en 2023 – L'emploi ralentit dans la plupart des régions** », Insee Focus n° 345, décembre 2024.
- « **L'activité suspendue à un regain de confiance** », Note de conjoncture, Insee, décembre 2024.

Figure 1 – Évolution de l'emploi par statut et par secteur d'activité de 2019 à 2024

en milliers

Statut d'emploi ou secteur d'activité	Glissement annuel						Effectifs	Part des femmes (en %)
	2019	2020	2021	2022	2023	2024		
Emploi salarié	+386	-56	+817	+333	+154	+4	27 002	49
Privé	+354	-89	+798	+315	+80	-32	20 929	nd
Public	+31	+33	+19	+19	+74	+37	6 072	nd
Agriculture	+7	+7	+7	+2	+2	+9	284	30
Industrie	+27	-28	+42	+29	+32	+11	3 266	30
Construction	+57	+53	+50	+8	-9	-27	1 541	13
Tertiaire marchand	+249	-159	+664	+253	+37	-34	13 302	47
Commerce	+47	+17	+126	+15	+1	-6	3 397	48
Transport	+22	-9	+21	+11	+6	+11	1 455	26
Hébergement et restauration	+51	-123	+148	+61	+14	+23	1 243	45
Information et communication	+26	+9	+50	+45	+4	-15	915	34
Services financiers	+10	+3	+14	+17	+13	+6	920	59
Services immobiliers	+6	+6	+12	+4	-5	-10	254	60
Services aux entreprises, dont :	+86	-30	+228	+80	+1	-34	3 823	46
Intérim	+3	-41	+94	-7	-53	-46	735	26
Services aux ménages	+1	-32	+65	+20	+2	-10	1 295	67
Tertiaire non marchand	+46	+71	+54	+42	+92	+45	8 610	69
Emploi non salarié	+99	+60	+160	+58	+74	+90	3 439	36
Emploi total	+485	+4	+977	+391	+227	+94	30 440	48

nd : non disponibles.

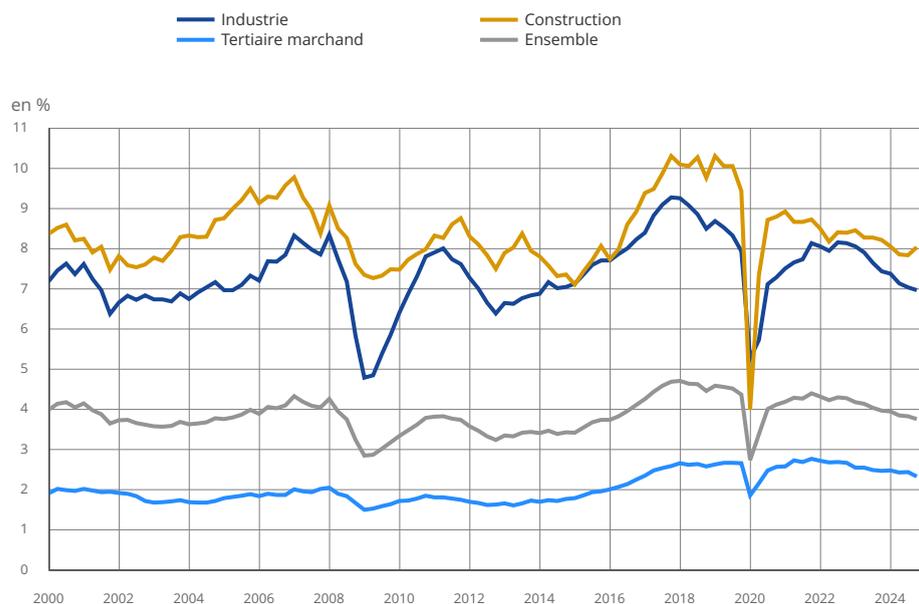
Note : Données 2023 et 2024 provisoires ; les intérimaires sont comptabilisés dans les services aux entreprises, quel que soit le secteur où ils exécutent leur mission.

Lecture : Fin 2024, 27 002 000 personnes occupent un emploi salarié (+4 000 emplois entre 2023 et 2024), dont 49 % de femmes.

Champ : France hors Mayotte.

Source : Insee, Estimations d'emploi, prévision sur l'emploi non salarié en 2024.

Figure 2 – Taux de recours à l'intérim par secteur de 2000 à 2024

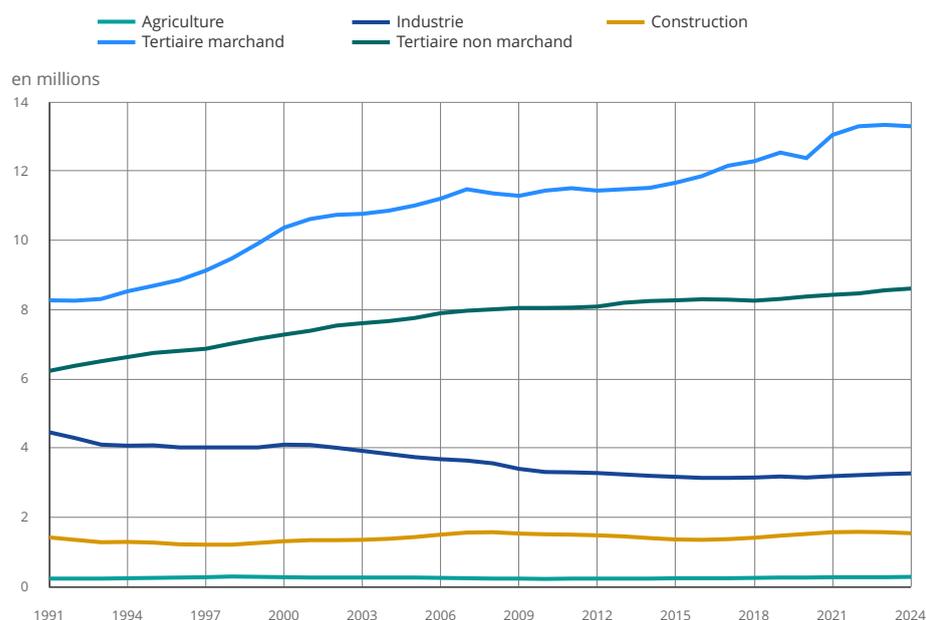


Lecture : Au quatrième trimestre 2024, le taux de recours à l'intérim dans les secteurs marchands non agricoles est de 3,75 %.

Champ : France hors Mayotte, secteurs marchands non agricoles.

Source : Dares, exploitation des déclarations sociales nominatives et, avant 2017, des fichiers de Pôle emploi des déclarations mensuelles des agences d'intérim.

Figure 3 – Emploi salarié par secteur d'activité de 1991 à 2024



Note : Les intérimaires sont comptabilisés dans les services aux entreprises, et donc dans le secteur tertiaire marchand, quel que soit le secteur où ils exécutent leur mission.

Lecture : Fin 2024, 13,30 millions de salariés occupent un emploi dans le secteur tertiaire marchand.

Champ : France hors Mayotte.

Source : Insee, Estimations d'emploi.

Définitions

Les **non-salariés** sont les personnes qui travaillent mais sont rémunérées sous une autre forme qu'un salaire.

En pratique, ils désignent l'ensemble des personnes affiliées à un régime de protection sociale des travailleurs non salariés : Sécurité sociale des indépendants (SSI) ou Mutualité sociale agricole (MSA). Sont concernés les micro-entrepreneurs et les non-salariés « classiques » ; ces derniers sont pour l'essentiel des entrepreneurs individuels classiques (hors micro-entrepreneurs) ou des gérants majoritaires de sociétés à responsabilité limitée (SARL, SELARL, EARL, etc.).

Les **salariés** sont les personnes qui travaillent, aux termes d'un contrat, pour une autre entité résidente en échange d'un salaire ou d'une rétribution équivalente, avec un lien de subordination.

L'**intérim** (ou travail intérimaire ou travail temporaire) consiste à mettre à disposition provisoire d'entreprises clientes, des salariés qui, en fonction d'une rémunération convenue, sont embauchés et rémunérés à cet effet par l'entreprise de travail temporaire.

Le **taux de recours à l'intérim** est la part des intérimaires dans l'emploi salarié, y compris intérim.

Ce taux peut être calculé pour l'ensemble des salariés, mais également secteur par secteur. Par exemple, le taux de recours à l'intérim dans l'industrie est la part des intérimaires de l'industrie dans l'emploi salarié de l'industrie, y compris intérim.

Caractéristiques des personnes en emploi

Emploi, chômage, revenus du travail- Juin 2025

En moyenne, en 2024, selon l'enquête Emploi, 29,0 millions de personnes occupent un emploi au sens du Bureau international du travail (BIT) en France, dont 14,2 millions de femmes et 14,9 millions d'hommes (**figure 1**). L'emploi au sens du BIT inclut les personnes ayant travaillé au moins une heure pendant une semaine donnée, ainsi que les personnes déclarant avoir un emploi mais absentes cette semaine-là pour certaines raisons (congrés annuels, congés maladie, chômage partiel, etc.) et sous certaines conditions de durée.

En hausse pour la quatrième année consécutive, le taux d'emploi des 15-64 ans a augmenté de 0,5 point en moyenne en 2024. Il atteint 68,8 %, soit 2,6 points de plus qu'avant-crise (2019) et son nouveau plus haut niveau depuis que l'Insee le mesure (1975).

Le taux d'emploi des 15-24 ans s'est replié en 2024, de -0,6 point en moyenne sur l'année, à 34,4 %. Après avoir pâti de la crise sanitaire en 2020 (-1,1 point), il avait fortement crû en 2021 (+3,4 points) et 2022 (+2,4 points), notamment grâce à un essor de l'alternance, puis commencé à ralentir en 2023 (+0,3 point). Au total, en 2024, il s'établit 4,4 points au-dessus de son niveau de 2019.

Stable en 2023, le taux d'emploi des 25-49 ans a augmenté de 0,3 point en 2024 pour atteindre 82,7 %, 1,3 point au-dessus de son niveau de 2019 et à son plus haut niveau depuis 2008.

Sous l'effet notamment des réformes des retraites successives repoussant l'âge de départ à la retraite, la participation des seniors au marché du travail n'a cessé de croître depuis 2009. En 2024, le taux d'emploi des 50-64 ans a continué d'augmenter : +1,5 point sur l'année, portant à +4,6 points au total depuis 2019. Il s'établit à 68,4 %, son nouveau plus haut niveau depuis 1975. La hausse pour les seuls 60-64 ans, ininterrompue depuis 2002, s'est accentuée en 2024 sous l'effet de la mise en œuvre de la loi sur les retraites de 2023 : +3,4 points sur l'année, après +2,8 points en 2023, pour atteindre 42,4 %. Le taux d'emploi des 65-69 ans a quant à lui augmenté de 0,5 point en 2024, à 11,1 %. Finalement, en 2024, 32,9 % des personnes en emploi sont âgées de 50 ans ou plus, contre 31,1 % en 2019 et 18,1 % en 1990.

En 2024, l'écart entre les taux d'emploi des hommes (71,5 %) et des femmes (66,2 %) est de 5,4 points (**figure 2**). Cet écart prévaut à tous les âges mais est plus marqué aux âges médians : il est de 4,6 points pour les 15-24 ans, de 7,5 points pour les 25-49 ans et de 4,2 points pour les 50-64 ans. De 1975 au milieu des années 1990, le taux d'emploi des hommes a baissé sous l'effet principalement de l'allongement des études et des retraits d'activité plus précoces en fin de carrière. Ce recul de l'activité pour les jeunes et les seniors a aussi concerné les femmes, mais leur participation croissante au marché du travail aux âges médians a plus que compensé cet effet. Du milieu des années 1990 jusqu'à la fin des années 2010, le taux d'emploi des hommes a globalement peu fluctué (autour de 69 %) avant de s'élever au sortir de la crise sanitaire (+2,6 points entre 2019 et 2024) ; celui des femmes a continué d'augmenter nettement, progressant de 12,1 points en trente ans.

En 2024, 47,2 % des personnes occupant un emploi sont diplômées du supérieur. Cette proportion est nettement plus élevée pour les femmes (51,9 %) que pour les hommes (42,8 %) (**figure 3**). Elle a augmenté au fil des années, sous l'effet notamment de la hausse générale du niveau d'études de la population : la part des diplômés du supérieur parmi les personnes en emploi était de 42,9 % en 2019 et de 16,4 % en 1990.

Pour en savoir plus

- « **Activité, emploi et chômage en 2024 et en séries longues** », Insee Résultats, juin 2025.
- « **Une photographie du marché du travail en 2024 – L'emploi des jeunes se replie, celui des seniors continue d'augmenter** », Insee Première n° 2044, mars 2025.

Figure 1 – Taux d'emploi selon le sexe et l'âge de 2018 à 2024

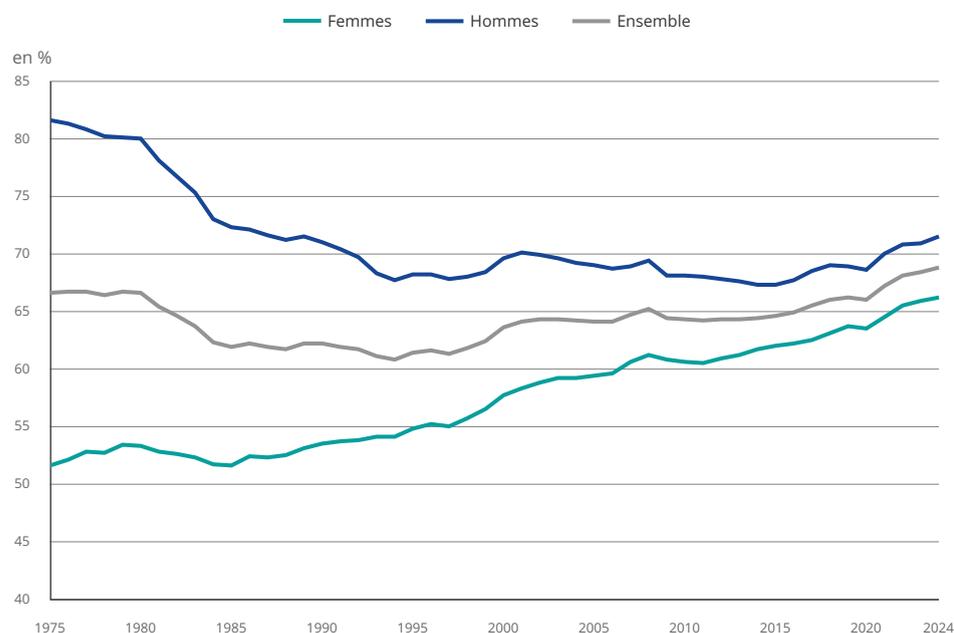
Caractéristiques	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de personnes en emploi (en milliers)	27 322	27 495	27 456	28 067	28 557	28 768	29 022
Femmes	13 333	13 469	13 457	13 700	13 947	14 083	14 169
Hommes	13 989	14 026	14 000	14 367	14 610	14 685	14 853
Taux d'emploi des 15-64 ans (en %)	66,0	66,2	66,0	67,2	68,1	68,4	68,8
Sexe							
Femmes	63,1	63,7	63,5	64,5	65,5	65,9	66,2
Hommes	69,0	68,9	68,6	70,0	70,8	70,9	71,5
Âge							
15-24 ans	30,1	29,9	28,8	32,2	34,6	34,9	34,4
25-49 ans	80,9	81,3	81,0	81,7	82,4	82,4	82,7
50-64 ans, dont :	63,2	63,8	64,5	65,3	66,0	66,8	68,4
60-64 ans	32,7	34,2	34,6	35,6	36,2	38,9	42,4
Taux d'emploi des 65-69 ans (en %)	6,9	8,0	8,0	8,6	9,9	10,6	11,1

Lecture : En 2024, 29 022 000 personnes sont en emploi ; le taux d'emploi des 15-64 ans est de 68,8 %.

Champ : France, personnes vivant dans un logement ordinaire.

Source : Insee, enquête Emploi 2024, séries longues sur le marché du travail.

Figure 2 – Taux d'emploi selon le sexe de 1975 à 2024



Lecture : En 2024, le taux d'emploi des 15-64 ans est de 68,8 %.

Champ : France, personnes vivant dans un logement ordinaire, de 15 à 64 ans.

Source : Insee, enquête Emploi 2024, séries longues sur le marché du travail.

Figure 3 – Structure par âge et diplôme des personnes en emploi en 2019 et en 2024

en %

Caractéristiques	2019			2024		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Âge						
15-24 ans	7,7	8,9	8,3	8,8	10,0	9,4
25-49 ans	60,6	60,5	60,6	57,7	57,6	57,7
50 ans ou plus, dont :	31,7	30,6	31,1	33,4	32,4	32,9
<i>60 ans ou plus</i>	6,8	6,3	6,5	8,5	8,0	8,3
Diplôme						
Supérieur à bac+2	29,2	24,4	26,8	35,1	28,6	31,7
Bac+2	17,8	14,5	16,1	16,8	14,2	15,5
Baccalauréat ou équivalent	20,7	20,2	20,5	21,0	22,1	21,6
CAP, BEP ou équivalent	19,6	25,1	22,4	16,4	20,9	18,7
Aucun diplôme, brevet des collèges	12,4	15,3	13,9	10,2	13,7	12,0
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Lecture : En 2024, les 15-24 ans représentent 9,4 % des personnes en emploi.

Champ : France, personnes vivant dans un logement ordinaire, en emploi.

Source : Insee, enquête Emploi 2024, séries longues sur le marché du travail.

Définitions

Une personne en **emploi au sens du Bureau international du travail (BIT)** est une personne de 15 ans ou plus ayant effectué au moins une heure de travail rémunéré au cours d'une semaine donnée ou absente de son emploi sous certaines conditions de motif (congrés annuels, maladie, maternité, etc.) et de durée.

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

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

Le **taux d'emploi** rapporte le nombre de personnes en emploi à la population totale. Il peut être calculé sur une sous-catégorie de la population donnée (par exemple une tranche d'âge, les habitants d'une région, les titulaires d'un diplôme, etc.).

Professions et secteurs d'activité

Emploi, chômage, revenus du travail- Juin 2025

En 2024, en France, 48,1 % des personnes en emploi sont cadres (23,0 %) ou occupent une profession intermédiaire (25,2 %) (**figure 1**) ; 42,8 % sont employés (24,8 %) ou ouvriers (18,0 %), dont près de deux sur cinq peu qualifiés ; 6,8 % sont artisans, commerçants ou chefs d'entreprise et 1,3 % sont agriculteurs.

La répartition des emplois par catégorie socioprofessionnelle diffère selon le sexe. Ainsi, les femmes occupent plus que les hommes des emplois peu qualifiés : sur les postes d'employés ou d'ouvriers, c'est le cas de 21,0 % d'entre elles en 2024, contre 12,3 % des hommes.

À l'inverse, les hommes sont plus souvent cadres (25,4 %, contre 20,4 % des femmes en emploi). Ils sont aussi plus souvent ouvriers qualifiés (21,1 % contre 3,3 %), artisans, commerçants ou chefs d'entreprise (8,8 % contre 4,8 %) ou agriculteurs (1,9 % contre 0,7 %).

Les jeunes de 15 à 24 ans en emploi sont majoritairement employés (37,0 %) ou ouvriers (26,0 %) ; seuls 9,2 % sont cadres. De fait, les 15-24 ans en emploi ont terminé tôt leurs études et sont donc peu diplômés, ou suivent un cursus professionnalisant, dans le cadre notamment de l'alternance. Les personnes de 50 ans ou plus sont quant à elles un peu plus souvent qu'en moyenne agriculteurs (2,1 %), artisans, commerçants et chefs d'entreprise (8,6 %) ou employés peu qualifiés (13,1 %).

En quarante ans, la répartition des emplois par catégorie socioprofessionnelle s'est profondément modifiée. Entre 1982 et 2024, la part des ouvriers a baissé de 11,9 points et celle des agriculteurs de 6,1 points (**figure 2**). Après avoir augmenté jusqu'au début des années 2000, puis s'être stabilisée autour de 30 % jusqu'à la fin de la décennie, la part des employés a reculé à partir de 2009, s'établissant depuis 2021 en deçà de son niveau de 1982. La part des artisans, commerçants et chefs d'entreprise a eu une dynamique inverse : après avoir diminué pendant les années 1990 jusqu'au début des années 2000, elle est restée relativement stable avant de se redresser légèrement depuis 2020 (+0,8 point entre 2020 et 2024). Sur l'ensemble de la période, la part des emplois les plus qualifiés a fortement augmenté : +14,9 points pour les cadres et +6,3 points pour les professions intermédiaires. Au total, la part des cadres dans l'emploi total dépasse celle des ouvriers depuis 2019, alors qu'au début des années 1980, les ouvriers étaient presque quatre fois plus nombreux que les cadres. De même, en 2024, pour la première année depuis 1982, la part des professions intermédiaires dépasse celle des employés.

En 2024, le secteur d'activité tertiaire regroupe 76,6 % des personnes en emploi (**figure 3**). Cette part est plus élevée pour les femmes (87,0 %, contre 66,7 % des hommes), du fait de leur plus forte présence dans l'enseignement, la santé, l'hébergement médico-social et l'action sociale ou encore les services aux ménages ; ces secteurs regroupent à eux seuls 40,3 % des emplois occupés par les femmes, contre 14,3 % des emplois des hommes. En 2024, l'industrie représente 12,6 % des emplois (17,1 % pour les hommes), la construction 6,6 % (11,2 % pour les hommes) et l'agriculture 2,3 % (3,2 % pour les hommes). Les 15-24 ans travaillent moins souvent que leurs aînés dans l'administration publique, l'enseignement et la santé, mais plus souvent dans le commerce et l'hébergement et la restauration. Les personnes de 50 ans ou plus occupent quant à elles plus souvent des emplois dans l'administration publique, l'enseignement, l'hébergement médico-social et l'action sociale ainsi que dans l'agriculture.

Pour en savoir plus

- « **Activité, emploi et chômage en 2024 et en séries longues** », Insee Résultats, juin 2025.
- « **Une photographie du marché du travail en 2024 - L'emploi des jeunes se replie, celui des seniors continue d'augmenter** », Insee Première n° 2044, mars 2025.
- « **Portrait des professions en France en 2022** », Insee Focus n° 324, avril 2024.
- « **PCS 2020, PCS Ménage, classes d'emploi : une lecture enrichie de la société** », in Emploi, chômage, revenus du travail, coll. « Insee Références », édition 2022.

Figure 1 – Catégorie socioprofessionnelle des personnes en emploi en 2024

en %

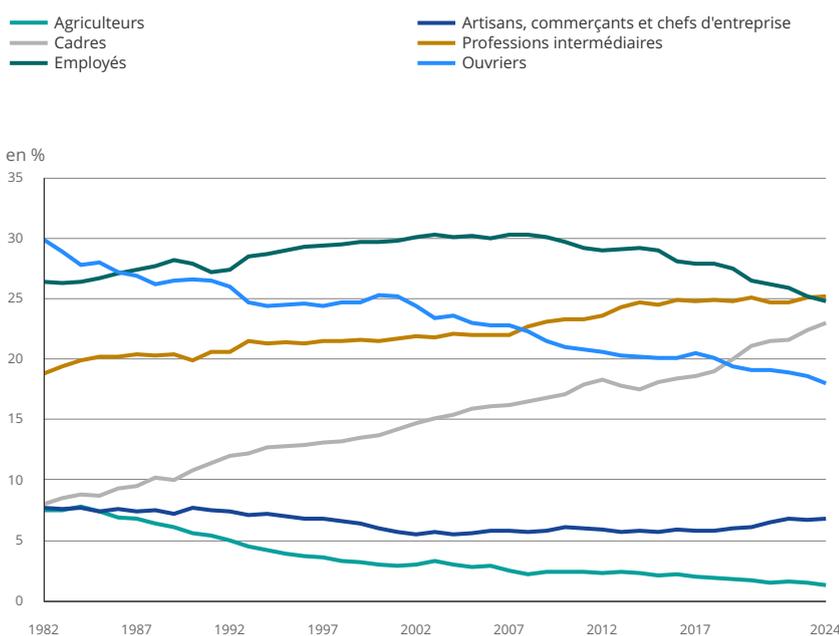
Catégorie socioprofessionnelle	Effectifs (en milliers)	Ensemble	Sexe		Âge		
			Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Agriculteurs	389	1,3	0,7	1,9	0,3	1,1	2,1
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	1 987	6,8	4,8	8,8	1,3	6,8	8,6
Cadres	6 664	23,0	20,4	25,4	9,2	25,1	23,1
Professions intermédiaires	7 303	25,2	27,3	23,2	23,9	27,0	22,2
Employés	7 212	24,8	38,8	11,6	37,0	22,4	25,6
Employés qualifiés	4 028	13,9	21,7	6,4	18,7	13,9	12,5
Employés peu qualifiés	3 184	11,0	17,0	5,2	18,3	8,6	13,1
Ouvriers	5 210	18,0	7,2	28,2	26,0	16,8	17,7
Ouvriers qualifiés	3 599	12,4	3,3	21,1	14,3	12,2	12,3
Ouvriers peu qualifiés	1 611	5,6	3,9	7,1	11,7	4,6	5,4
Non renseigné	257	0,9	0,9	0,9	2,5	0,8	0,7
Ensemble	29 022	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Lecture : En 2024, 23,0 % des personnes en emploi sont cadres.

Champ : France, personnes vivant dans un logement ordinaire, en emploi.

Source : Insee, enquête Emploi 2024.

Figure 2 – Catégorie socioprofessionnelle des personnes en emploi de 1982 à 2024



Lecture : En 2024, 23,0 % des personnes en emploi sont cadres.

Champ : France, personnes vivant dans un logement ordinaire, en emploi.

Source : Insee, enquête Emploi 2024, séries longues sur le marché du travail.

Figure 3 – Secteur d'activité des personnes en emploi en 2024

en %

Secteur d'activité	Effectifs (en milliers)	Ensemble	Sexe		Âge		
			Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Agriculture, sylviculture et pêche	681	2,3	1,4	3,2	2,1	2,0	3,0
Industrie	3 656	12,6	7,9	17,1	12,8	12,6	12,5
Construction	1 909	6,6	1,7	11,2	7,7	6,9	5,6
Tertiaire	22 238	76,6	87,0	66,7	74,7	76,7	77,1
Commerce	3 661	12,6	12,1	13,1	20,4	12,1	11,3
Transports	1 460	5,0	2,6	7,4	4,2	5,0	5,4
Hébergement et restauration	1 247	4,3	4,1	4,5	9,7	4,0	3,3
Information et communication	1 035	3,6	2,3	4,8	2,8	4,2	2,6
Finance, assurance, immobilier	1 356	4,7	5,3	4,0	3,2	5,0	4,6
Services principalement aux entreprises	3 251	11,2	11,3	11,1	10,3	12,1	10,0
Administration publique	2 402	8,3	9,0	7,6	4,3	7,7	10,4
Enseignement	2 242	7,7	10,7	4,9	4,5	7,5	9,1
Santé	1 992	6,9	10,6	3,3	3,6	7,5	6,7
Hébergement médico-social, action sociale	1 943	6,7	11,4	2,2	5,5	6,3	7,7
Services aux ménages	1 648	5,7	7,6	3,8	6,2	5,3	6,1
Activité indéterminée	537	1,9	1,9	1,8	2,8	1,8	1,7
Ensemble	29 022	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Note : Les intérimaires sont classés dans le secteur utilisateur.

Lecture : En 2024, 12,6 % des personnes en emploi travaillent dans l'industrie.

Champ : France, personnes vivant dans un logement ordinaire, en emploi.

Source : Insee, enquête Emploi 2024.

Définitions

La nomenclature des professions et **catégories socioprofessionnelles** (PCS) classe la population selon la profession actuelle (ou l'ancienne profession), le statut (salarié ou non), le nombre de personnes travaillant dans l'entreprise pour les indépendants et, pour les salariés, la nature de l'employeur (public ou privé) et le niveau de qualification.

Dans sa version en vigueur, la PCS 2020, cette nomenclature comporte quatre niveaux d'agrégation emboîtés : les groupes socioprofessionnels (6 postes) ; les catégories socioprofessionnelles (29 postes) ; les professions regroupées (121 postes) ; les professions (311 postes).

La définition d'un **emploi peu qualifié** se base, pour les ouvriers, sur celle des niveaux détaillés de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS). Pour les employés, la distinction est déterminée au sein de chaque profession, à partir du niveau et de la spécialité de formation des personnes qui l'exercent.

Un **secteur** regroupe des entreprises de fabrication, de commerce ou de service qui ont la même activité principale (au regard de la nomenclature d'activité économique considérée). L'activité d'un secteur n'est donc pas tout à fait homogène et comprend des productions ou services secondaires qui relèveraient d'autres items de la nomenclature que celui du secteur considéré. Au contraire, une branche regroupe des unités de production homogènes.

Statuts d'emploi

Emploi, chômage, revenus du travail- Juin 2025

En moyenne, en 2024, parmi les personnes en emploi au sens du Bureau international du travail (BIT) en France, 13,3 % ont le statut d'indépendant pour leur emploi principal dont 3,6 % sont des micro-entrepreneurs ([figure 1](#)). La part des indépendants est plus élevée pour les hommes (15,7 %, contre 10,8 % des femmes) et les seniors (16,3 % des 50 ans ou plus, contre 13,3 % des 25-49 ans et 3,0 % des 15-24 ans).

Avec 86,7 % des personnes en emploi en 2024, le salariat reste la forme d'emploi largement majoritaire, principalement dans le cadre d'emplois à durée indéterminée : 72,9 % des personnes en emploi sont soit en contrat à durée indéterminée (CDI), soit fonctionnaires. La part des emplois à durée indéterminée est plus élevée pour les femmes (74,6 %, contre 71,2 % des hommes) ; notamment, les femmes sont plus souvent fonctionnaires que les hommes (18,3 % contre 10,6 %).

En 2024, les emplois en contrat à durée déterminée (CDD) ou en intérim représentent 9,5 % de l'emploi total (7,6 % pour les CDD et 1,9 % pour l'intérim). Les femmes sont plus souvent que les hommes en CDD (9,2 % contre 6,1 %), que ces contrats soient de moins de trois mois ou d'une durée plus longue ; elles sont en revanche moins souvent qu'eux intérimaires (1,2 % contre 2,6 %). Les moins de 25 ans sont plus fréquemment que leurs aînés en CDD (18,6 %, contre 6,5 % des 25 ans ou plus), en intérim (5,2 % contre 1,6 %), car ceux présents sur le marché du travail ont terminé relativement tôt leurs études et sont souvent peu diplômés ; ils sont aussi davantage en contrat d'alternance ou en stage (29,2 % contre 0,7 %), destinés à ceux qui suivent des études professionnalisantes.

La part de personnes en emploi à durée limitée (CDD, intérim) s'est repliée pour la deuxième année successive : -0,3 point en 2024 après -0,5 point en 2023 ([figure 2](#)). À 9,5 %, elle s'établit 0,7 point en-deçà de son niveau d'avant-crise sanitaire. En recul de 0,2 point en 2023, la proportion d'indépendants dans l'emploi a rebondi de 0,4 point en 2024 pour atteindre son plus haut niveau depuis 1999.

En 2024, 39,3 % des salariés sont dans leur emploi depuis 10 ans ou plus et, à l'opposé, 15,8 % le sont depuis moins d'un an ([figure 3](#)). L'ancienneté dans l'emploi augmente logiquement avec l'âge : 66,0 % des salariés de 50 ans ou plus occupent leur emploi depuis au moins 10 ans, contre 31,8 % des 25-49 ans.

En 2024, 26,3 % des salariés en CDD ou en intérim déclarent avoir choisi ce type de contrat ([figure 4](#)). Cette part est plus élevée pour les moins de 25 ans (38,1 %) et les seuls intérimaires (44,4 %). Cependant, 27,4 % des salariés occupant un emploi en CDD ou en intérim souhaitent trouver un autre emploi, en remplacement ou en complément de leur emploi actuel. Notamment, le souhait de trouver un emploi plus stable concerne 7,3 % d'entre eux (10,4 % des salariés en intérim et 6,5 % de ceux en CDD).

Pour en savoir plus

- « [Activité, emploi et chômage en 2024 et en séries longues](#) », Insee Résultats, juin 2025.
- « [Une photographie du marché du travail en 2024 - L'emploi des jeunes se replie, celui des seniors continue d'augmenter](#) », Insee Première n° 2044, mars 2025.

Figure 1 – Statut et type de contrat des personnes en emploi en 2024

en %

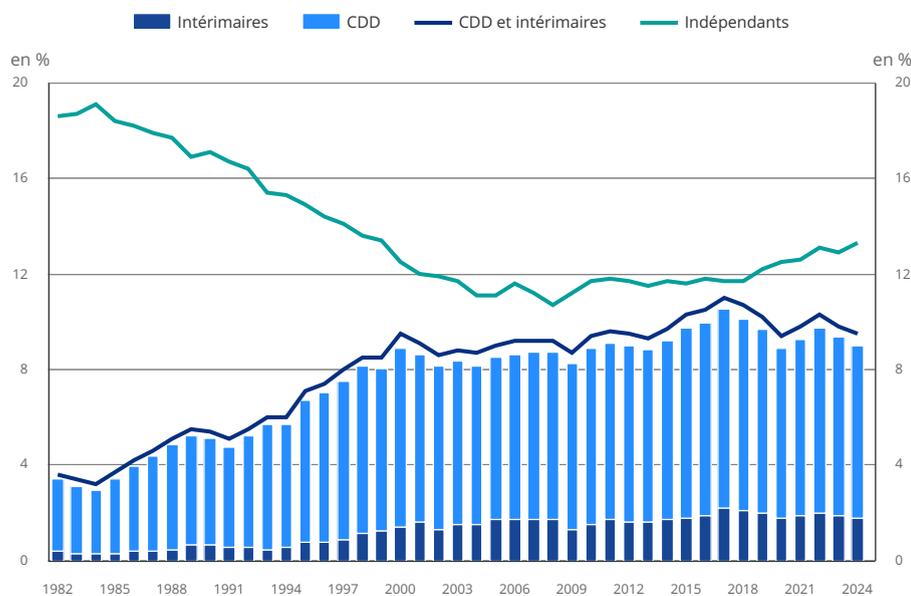
Statut d'emploi et type de contrat	Ensemble	Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Indépendants, dont :	13,3	10,8	15,7	3,0	13,3	16,3
Micro-entrepreneurs	3,6	3,7	3,4	1,5	4,0	3,5
Salariés	86,7	89,2	84,3	97,0	86,7	83,7
Emploi à durée indéterminée (CDI, fonctionnaires)	72,9	74,6	71,2	41,6	75,8	76,7
Contrat à durée déterminée (CDD), dont :	7,6	9,2	6,1	18,6	7,4	4,9
CDD de moins de 3 mois	2,0	2,3	1,6	7,1	1,5	1,3
Intérim	1,9	1,2	2,6	5,2	1,8	1,1
Alternance, stage	3,4	3,1	3,7	29,2	1,1	0,0
Sans contrat ou contrat inconnu	0,9	1,0	0,8	2,4	0,5	1,0
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Lecture : En 2024, 15,7 % des hommes en emploi ont le statut d'indépendant pour leur emploi principal.

Champ : France, personnes vivant dans un logement ordinaire, en emploi.

Source : Insee, enquête Emploi 2024.

Figure 2 – Part des indépendants, des CDD et des intérimaires dans l'emploi de 1982 à 2024



Lecture : En 2024, 13,3 % des personnes en emploi ont le statut d'indépendant pour leur emploi principal.

Champ : France, personnes vivant dans un logement ordinaire, en emploi.

Source : Insee, enquête Emploi 2024, séries longues sur le marché du travail.

Figure 3 – Ancienneté des salariés en 2024

en %

Ancienneté dans l'emploi	Ensemble	Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Moins de 3 mois	4,9	4,9	5,0	18,5	4,1	2,0
De 3 mois à moins de 1 an	10,9	11,3	10,4	32,9	10,3	4,6
De 1 an à moins de 5 ans	26,6	26,6	26,6	43,7	30,5	13,9
De 5 ans à moins de 10 ans	17,2	16,4	18,0	3,9	22,4	12,1
10 ans ou plus	39,3	39,7	38,9	0,0	31,8	66,0
Indéterminée	1,1	1,1	1,2	1,1	1,0	1,3
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Note : Ancienneté dans l'entreprise pour les salariés du privé et dans la fonction publique pour les salariés du public.

Lecture : En 2024, 4,9 % des salariés occupent leur emploi principal depuis moins de 3 mois.

Champ : France, personnes vivant dans un logement ordinaire, salariées.

Source : Insee, enquête Emploi 2024.

Figure 4 – Choix du type de contrat ou souhait d'avoir un autre emploi pour les salariés en CDD ou en intérim en 2024

en %

Caractéristiques	En CDD ou intérim par choix	Souhait d'avoir un emploi, en remplacement ou en complément de l'emploi actuel	dont : pour avoir un emploi plus stable
Type de contrat			
Intérim	44,4	33,8	10,4
Contrat à durée déterminée (CDD)	21,7	25,7	6,5
Âge			
15-24 ans	38,1	29,1	6,5
25-49 ans	19,6	28,7	8,1
50 ans ou plus	30,6	21,8	6,0
Ensemble	26,3	27,4	7,3

Lecture : En 2024, parmi les salariés en CDD pour leur emploi principal, 21,7 % déclarent avoir choisi ce type de contrat.

Champ : France, personnes vivant dans un logement ordinaire, salariées en CDD ou en intérim.

Source : Insee, enquête Emploi 2024.

Définitions

Une personne en **emploi au sens du Bureau international du travail (BIT)** est une personne de 15 ans ou plus ayant effectué au moins une heure de travail rémunéré au cours d'une semaine donnée ou absente de son emploi sous certaines conditions de motif (congrés annuels, maladie, maternité, etc.) et de durée.

Les **indépendants** se distinguent des autres travailleurs par le fait qu'ils n'ont pas de lien de subordination juridique permanente à l'égard d'un donneur d'ordre et ne disposent pas de contrat de travail.

La plupart des indépendants sont considérés comme non-salariés par le code de la Sécurité sociale, c'est à dire qu'ils travaillent mais sont rémunérés sous une autre forme qu'un salaire. Ils sont donc affiliés à un régime de protection sociale des travailleurs non-salariés ; Sécurité sociale des indépendants (SSI) ou Mutualité sociale agricole (MSA). Sont concernés les micro-entrepreneurs d'une part et les non-salariés « classiques » de l'autre ; ces derniers sont pour l'essentiel des entrepreneurs individuels « classiques » ou des gérants majoritaires de sociétés à responsabilité limitée (SARL ou SELARL).

Les autres indépendants sont les dirigeants salariés : présidents ou directeurs généraux de sociétés anonymes, présidents de sociétés par actions simplifiées ou gérants minoritaires de SARL, ils sont « assimilés salariés » au sens de la Sécurité sociale et cotisent au régime général.

Un **micro-entrepreneur** bénéficie du régime de même nom (appelé auto-entrepreneur jusque 2014), qui offre des formalités de création d'entreprise allégées et un mode de calcul et de paiement simplifié des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu. Il s'applique aux entrepreneurs individuels qui en font la demande, sous certaines conditions.

Les **salariés** sont les personnes qui travaillent, aux termes d'un contrat, pour une autre entité résidente en échange d'un salaire ou d'une rétribution équivalente, avec un lien de subordination.

Le **contrat à durée indéterminée (CDI)** est la forme normale du contrat de travail, passé entre un employeur et un salarié, sans limitation de durée. Par définition, il ne prévoit pas la date à laquelle il prendra fin. Il peut être rompu sur décision unilatérale soit de l'employeur (licenciement pour motif personnel ou économique, mise à la retraite), soit du salarié (démission, départ à la retraite), ou encore pour une cause extérieure aux parties (événement extérieur irrésistible ayant pour effet de rendre impossible la poursuite dudit contrat). Sa rupture peut aussi résulter d'un accord des deux parties élaboré dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle mis en place par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008.

Le **contrat à durée déterminée** est un contrat qui ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Il doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit. Quel que soit le motif de sa conclusion, un tel contrat ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Conclu en dehors du cadre légal, il peut être considéré comme un contrat à durée indéterminée.

L'**intérim** (ou travail intérimaire ou travail temporaire) consiste à mettre à disposition provisoire d'entreprises clientes, des salariés qui, en fonction d'une rémunération convenue, sont embauchés et rémunérés à cet effet par l'entreprise de travail temporaire.

Emplois aidés

Emploi, chômage, revenus du travail- Juin 2025

En 2024, 1,7 million de personnes ont débuté un emploi aidé, c'est-à-dire un emploi bénéficiant d'une aide publique, hors allègements généraux et dispositifs sectoriels (**figure 1**). Cette aide peut prendre la forme d'une subvention à l'embauche ou d'une exonération de cotisations sociales et cible des publics ou des territoires spécifiques. Le nombre d'entrées en emplois aidés est resté stable par rapport à 2023, du fait notamment de la forte baisse des entrées en contrat aidé et en contrat de professionnalisation alors que le recours à l'aide à la création ou à la reprise d'une entreprise s'est accru.

Parmi ces embauches, 391 000 ont été réalisées sur des contrats aidés, soit -7 % par rapport à 2023. Ces embauches sont pilotées par les pouvoirs publics, qui définissent les crédits alloués, les publics ciblés et des objectifs d'embauches. De septembre 2020 jusqu'au printemps 2022, en réponse à la crise sanitaire, les contrats aidés avaient été mobilisés, en particulier dans le secteur marchand (CUI-CIE), dont les entrées sont passées de 4 000 en 2020 à 80 000 en 2021. Les entrées en CUI-CIE se sont nettement repliées depuis pour atteindre 12 000 en 2024 (-63 % par rapport à 2023), un niveau proche de 2020. Par ailleurs, les entrées dans les parcours emploi compétences (PEC), contrats aidés du secteur non marchand, ont baissé de 10 % par rapport à 2023 pour atteindre 57 000. En revanche, les entrées dans des structures de l'insertion par l'activité économique (IAE) ont légèrement baissé et atteignent 322 000 en 2024.

En 2024, 969 000 embauches ont été réalisées en contrat d'alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation), à peine plus qu'en 2023. La hausse des contrats d'apprentissage (+4 % en 2024) compense la baisse plus forte des contrats de professionnalisation (-24 %), dix fois moins nombreux. Sous les effets conjugués de la réforme de l'apprentissage portée par la loi « Avenir professionnel » et de l'aide exceptionnelle mise en place à l'été 2020, les entrées en contrats d'apprentissage avaient bondi. Le ralentissement depuis 2023 est lié à la sortie de la phase de montée en charge de la réforme et à une baisse à la fois des aides au recrutement et de la prise en charge des coûts pédagogiques. En 2024, la baisse des contrats de professionnalisation s'est accentuée en raison, notamment, de la suppression en mai de l'aide exceptionnelle aux employeurs embauchant des jeunes de moins de 30 ans avec ce type de contrat.

Enfin, en 2024, 377 000 personnes sont entrées dans d'autres dispositifs d'emplois aidés, 5 % de plus qu'en 2023. Les recours à l'aide à la création ou à la reprise d'une entreprise (Acre) ont augmenté de 6 %, à 345 000 entrées en 2024. En revanche les entrées en emplois francs ont diminué de 1 % pour atteindre 24 000 en 2024.

Fin 2024, le nombre de bénéficiaires d'un emploi aidé s'établit à 1,7 million, un niveau similaire à 2023. Ce niveau reste inférieur à celui de fin 2019 (1,8 million) (**figure 2**). Du fait de la poursuite de la diminution des CUI-CIE et PEC, le nombre de bénéficiaires de contrats aidés a baissé sur un an de 10 % en 2024, pour atteindre 185 000 salariés en fin d'année. En revanche, le nombre de bénéficiaires des autres emplois aidés a augmenté de 3 % en 2024 (à 380 000). Le nombre de salariés en alternance s'établit à 1,1 million fin 2024, un niveau très proche (+0,6 %) de celui de fin 2023.

Pour en savoir plus

- « **L'insertion par l'activité économique en 2023 - Entrées et effectifs en légère baisse** [🔗](#) », Dares Résultats n° 9, février 2025.
- « **Les contrats aidés en 2023 - Un nouveau recul des entrées** [🔗](#) », Dares Résultats n° 7, février 2025.
- « **Le contrat de professionnalisation en 2023 - Des entrées en diminution par rapport à 2022** [🔗](#) », Dares Résultats n° 1, janvier 2025.
- « **L'apprentissage en 2023 - Un très fort ralentissement des entrées** [🔗](#) », Dares Résultats n° 72, décembre 2024.

Figure 1a – Nombre d'entrées cumulées en 2022, 2023 et 2024

en milliers

Type d'emploi aidé	Entrées cumulées ¹ en 2022	Entrées cumulées en 2023	Évolution en 2023 (en %)	Entrées cumulées en 2024	Évolution en 2024 (en %)
Contrat aidé	445,6	418,9	-6,0	391,4	-6,6
PEC	77,0	63,5	-17,5	57,2	-9,9
CUI-CIE	50,4	32,3	-35,9	12,1	-62,6
IAE	318,2	323,0	1,5	322,1	-0,3
Contrat en alternance	953,5	965,8	1,3	968,5	0,3
Apprentissage	834,4	850,4	1,9	881,0	3,6
Contrat de professionnalisation	119,1	115,4	-3,1	87,6	-24,1
Autre emploi aidé	377,9	358,8	-5,0	376,5	4,9
Acre	343,1	326,3	-4,9	345,0	5,7
Emplois francs	27,4	24,5	-10,6	24,3	-0,8
Autres aides ciblées sur des territoires ²	7,4	8,0	8,2	7,3	-9,9
Ensemble	1 776,9	1 743,5	-1,9	1 736,5	-0,4

1. Entrées initiales et reconductions de contrat.

2. Aides ciblées sur des territoires (zones de revitalisation rurale (ZRR), zones franches urbaines (ZFU), zones de restructuration de la défense (ZRD) et bassins d'emploi à redynamiser (BER)).

Lecture : En 2024, le nombre d'entrées en parcours emploi compétences (PEC) s'élève à 57 200 (-9,9 % par rapport à 2023).

Champ : France.

Sources : Données Urssaf, ASP, France Travail, SIA, Extrapro ; traitements Dares.

Figure 1b – Nombre de bénéficiaires d'un emploi aidé en 2022, 2023 et 2024

en milliers

Type d'emploi aidé	Bénéficiaires en fin d'année 2022	Bénéficiaires en fin d'année 2023	Évolution en 2023 (en %)	Bénéficiaires en fin d'année 2024	Évolution en 2024 (en %)
Contrat aidé	218,6	206,2	-5,7	185,0	-10,3
PEC	51,8	47,2	-9,0	42,1	-10,8
CUI-CIE	21,6	16,6	-23,3	4,5	-72,6
IAE	145,2	142,5	-1,9	138,4	-2,8
Contrat en alternance	1 068,8	1 105,6	3,4	1 112,2	0,6
Apprentissage	970,7	1 014,5	4,5	1 041,7	2,7
Contrat de professionnalisation	98,1	91,1	-7,1	70,4	-22,7
Autre emploi aidé	405,3	369,3	-8,9	380,0	2,9
Acre	338,9	306,2	-9,7	321,0	4,8
Emplois francs	49,5	48,6	-1,9	46,7	-4,0
Autres aides ciblées sur des territoires ¹	16,8	14,5	-13,8	12,3	-15,0
Ensemble	1 692,7	1 681,1	-0,7	1 677,2	-0,2

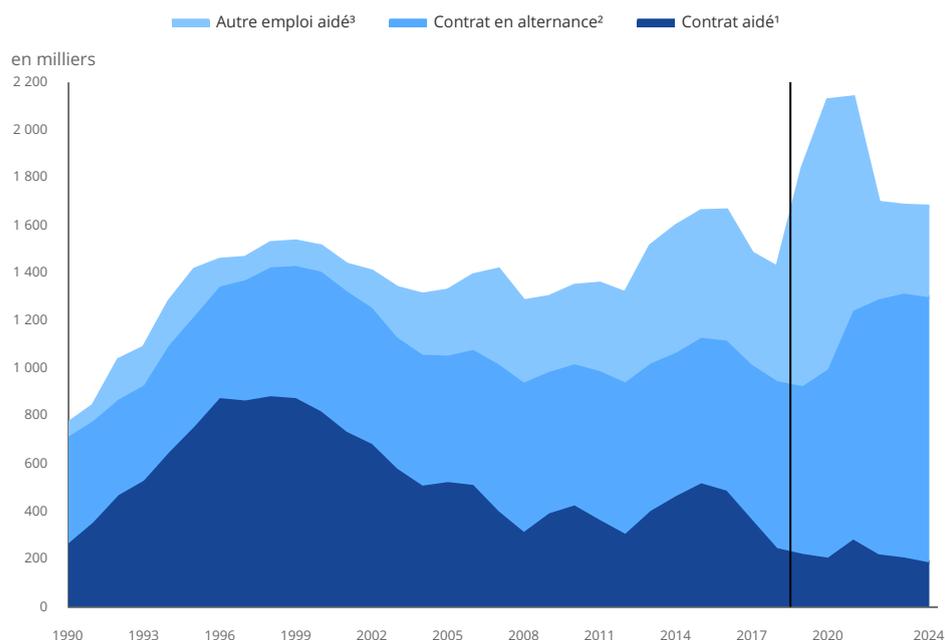
1. Aides ciblées sur des territoires (zones de revitalisation rurale (ZRR), zones franches urbaines (ZFU), zones de restructuration de la défense (ZRD) et bassins d'emploi à redynamiser (BER)).

Lecture : Fin 2024, le nombre de bénéficiaires en parcours emploi compétences (PEC) s'élève à 42 100 (-10,8 % par rapport à fin 2023).

Champ : France.

Sources : Données Urssaf, ASP, France Travail, SIA, Extrapro ; traitements Dares.

Figure 2 – Effectifs en emploi aidé depuis 1990



1. Travaux d'utilité collective, contrat emploi solidarité, contrat d'emploi consolidé, contrat emploi ville, emploi jeune, contrat d'accompagnement dans l'emploi, contrat d'avenir, contrat unique d'insertion – contrat d'accompagnement dans l'emploi, emploi d'avenir, contrat de retour à l'emploi, contrat initiative emploi, contrat de coopération, aide dégressive à l'employeur, nouveau CIE, contrat insertion – revenu minimum d'activité, CUI-CIE, PEC, IAE.

2. Apprentissage, contrat de professionnalisation, contrat de qualification, contrat de réinsertion en alternance, contrat d'adaptation, contrat d'orientation, Pacte.

3. Aides ciblées sur des territoires (dont emplois francs), dispositifs d'aide à l'embauche des jeunes (exonération jeune sans qualification, exonération sur les embauches de jeunes en CDI, aide au premier emploi des jeunes, contrat jeune en entreprise, contrat de génération, AEJ), accompagnement des restructurations, aides à la création d'entreprises.

Lecture : Fin décembre 2024, il y a 185 000 bénéficiaires de contrats aidés.

Champ : France métropolitaine jusqu'en 2018, France à partir de 2019.

Sources : Données Urssaf, ASP, France Travail, SIA, Extrapro ; traitements Dares.

Définitions

Un **emploi aidé** est un emploi bénéficiant d'une aide publique, hors allègements généraux et dispositifs sectoriels. Cette aide peut prendre la forme d'une subvention à l'embauche ou d'une exonération de cotisations sociales et cible des publics ou des territoires spécifiques.

Un **contrat aidé** est un contrat de travail dérogatoire au droit commun pour lequel l'employeur bénéficie d'aides publiques. L'accès à ces contrats est réservé aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi et leur nombre est piloté par les pouvoirs publics.

Le **contrat unique d'insertion (CUI)** (introduit en 2010) a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi.

Le **CUI-CIE** s'adresse aux employeurs du secteur marchand et ouvre droit à une aide financière. Il peut prendre la forme d'un CDI ou d'un CDD de 6 à 24 mois. Depuis l'été 2020, il cible principalement les jeunes de moins de 26 ans.

Le **parcours emploi compétences (PEC)** (CUI-CAE avant janvier 2018), s'adresse aux employeurs du secteur non marchand (associations, collectivités locales, établissements publics hospitaliers ou d'enseignement, etc.).

Le dispositif d'**insertion par l'activité économique (IAE)** permet à des personnes sans emploi et rencontrant des difficultés sociales et professionnelles de bénéficier d'un contrat de travail. Proposés par certaines structures spécifiques conventionnées par l'État, ces contrats, d'une durée maximale de deux ans, offrent une mise en situation de travail, doublée d'un accompagnement social et professionnel personnalisé.

Le **contrat d'apprentissage** est un contrat de travail conclu entre un employeur et un jeune de 16 à 29 ans ayant satisfait à l'obligation scolaire, des dérogations étant possibles.

Le **contrat de professionnalisation** est un contrat de travail destiné à permettre aux jeunes de 16 à 25 ans, aux demandeurs d'emploi et aux bénéficiaires de certaines allocations ou contrats, d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter leur formation initiale au moyen d'une formation en alternance.

L'**aide à la création ou à la reprise d'une entreprise (Acre)** consiste en une exonération partielle de cotisations sociales. En 2019, elle a été ouverte à l'ensemble des créateurs d'entreprise et est devenue automatique ; à compter de janvier 2020, pour les micro-entrepreneurs uniquement, le dispositif n'est plus automatique et des critères de publics ciblés sont réintroduits ; à compter d'avril 2020, le dispositif est limité à un an pour tous les créateurs/repreneurs d'entreprise.

Expérimentés à partir du 1^{er} avril 2018 puis généralisés à l'ensemble du territoire au 1^{er} janvier 2020, les **emplois francs** permettent à un employeur de bénéficier d'une aide lorsqu'il embauche en CDI ou en CDD d'au moins six mois un salarié résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV).

Instauré en 2013 et fermé en septembre 2017, le **contrat de génération** permettait aux entreprises de bénéficier d'une aide financière de l'État si elles embauchaient en CDI un jeune tout en conservant un salarié sénior.

Instauré fin 2012 et fermé au 1^{er} janvier 2018, l'**emploi d'avenir** s'adressait, sauf exceptions, aux jeunes de 16 à 25 ans (ou 30 ans pour les travailleurs handicapés), sans diplôme ou titulaires d'un CAP-BEP, ni en emploi ni en formation, présentant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. L'emploi d'avenir prenait la forme d'un CDI ou d'un CDD d'un à trois ans.

L'aide à l'**embauche des jeunes (AEJ)** est un dispositif qui a été mis en place dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution » lancé à l'été 2020. Elle a pu bénéficier à tout employeur (hors fonction publique et particuliers employeurs) qui a embauché entre le 1^{er} août 2020 et le 31 mars 2022, en CDI ou CDD de plus de trois mois, un jeune âgé de moins de 26 ans, pour une rémunération inférieure ou égale à deux fois le Smic. Le dispositif a été prolongé du 1^{er} avril au 31 mai 2022 en abaissant toutefois la rémunération plafond à 1,6 Smic.

Embauches et fins de contrat dans le secteur privé

Emploi, chômage, revenus du travail- Juin 2025

Avertissement

La variation d'emploi calculée comme l'écart entre les embauches et les fins de contrat est différente de celle des Estimations d'emploi en raison de différences de champs et de concepts.

En 2024, en France métropolitaine, 45,9 millions de contrats ont été signés dans les établissements du secteur privé (hors agriculture) : 4,2 millions de contrats à durée indéterminée (CDI), 20,3 millions de missions d'intérim et 21,5 millions de contrats à durée déterminée (CDD) (**figure 1**). Après un rebond en 2021 et 2022, à la suite de la crise sanitaire, les embauches ont poursuivi en 2024 le repli entamé l'année précédente, du fait de la baisse des embauches en CDI (-6,0 %) et en intérim (-2,3 %). Les embauches en CDD ont en revanche légèrement augmenté (+1,8 %). Le nombre d'embauches est ainsi inférieur en 2024 à son niveau d'avant-crise (2019) pour l'intérim (-2,7 %), mais il reste largement au-dessus pour les CDI (+7,5 %) et plus modérément pour les CDD (+3,6 %).

En 2024, 45,8 millions de contrats ont pris fin, dont 4,2 millions de CDI. Les fins de CDI ont de nouveau baissé en 2024 (-3,7 %, après -0,6 % en 2023) mais dépassent encore largement leur niveau d'avant-crise (+14,6 %). La baisse concerne la grande majorité des motifs de fin de CDI, notamment les démissions (-6,0 %), qui expliquent plus de deux tiers de la baisse d'ensemble, les licenciements économiques (-7,6 %) et les fins de période d'essai (-3,6 %) (**figure 2**). Seules les ruptures conventionnelles se sont stabilisées par rapport à 2023.

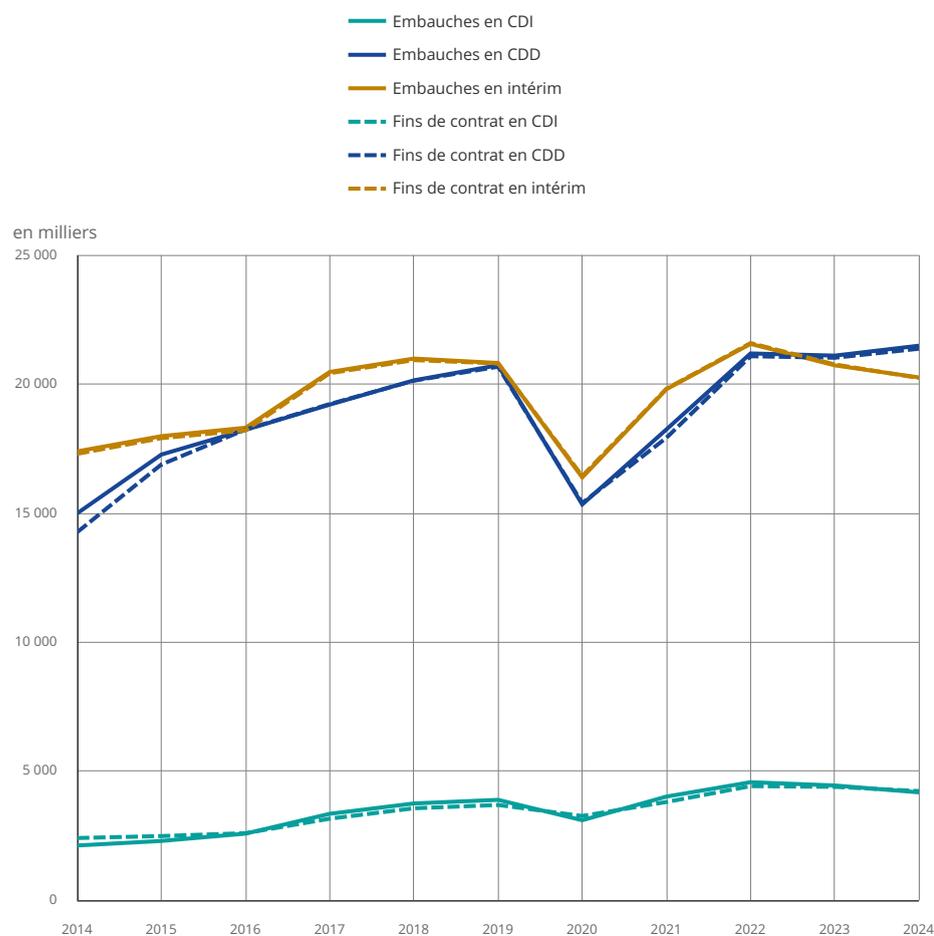
En 2024, les embauches et les fins de contrat des salariés du secteur privé excèdent nettement leur niveau d'avant-crise dans le tertiaire, notamment dans le secteur de l'enseignement, santé et action sociale ainsi que, dans une moindre mesure, dans l'hébergement et restauration, les transports et l'entreposage et les autres activités de services (**figure 3**). À l'inverse, elles restent largement en-deçà de leur niveau de 2019 dans l'industrie et la construction.

En 2024, la part de contrats courts dans les missions d'intérim et les CDD arrivés à terme atteint 88,2 % (**figure 4**), augmentant légèrement par rapport à l'année précédente dans l'ensemble des secteurs d'activité (+0,4 point). Elle repasse pour la première fois au-dessus son niveau d'avant-crise (+0,3 point par rapport à 2019).

Pour en savoir plus

- Retrouvez des données complémentaires sur la part de contrats courts dans les contrats à durée limitée en téléchargement sur www.insee.fr.
- « **En 2024, la vague de mobilité des salariés reflue** », in Emploi, chômage, revenus du travail, coll. « Insee Références », édition 2025.
- « **L'emploi intérimaire toujours en recul au 4^e trimestre 2024 (-2,3 %)** » , Dares Indicateurs n° 11, février 2025.

Figure 1 – Embauches et fins de contrat par nature de contrat, de 2014 à 2024



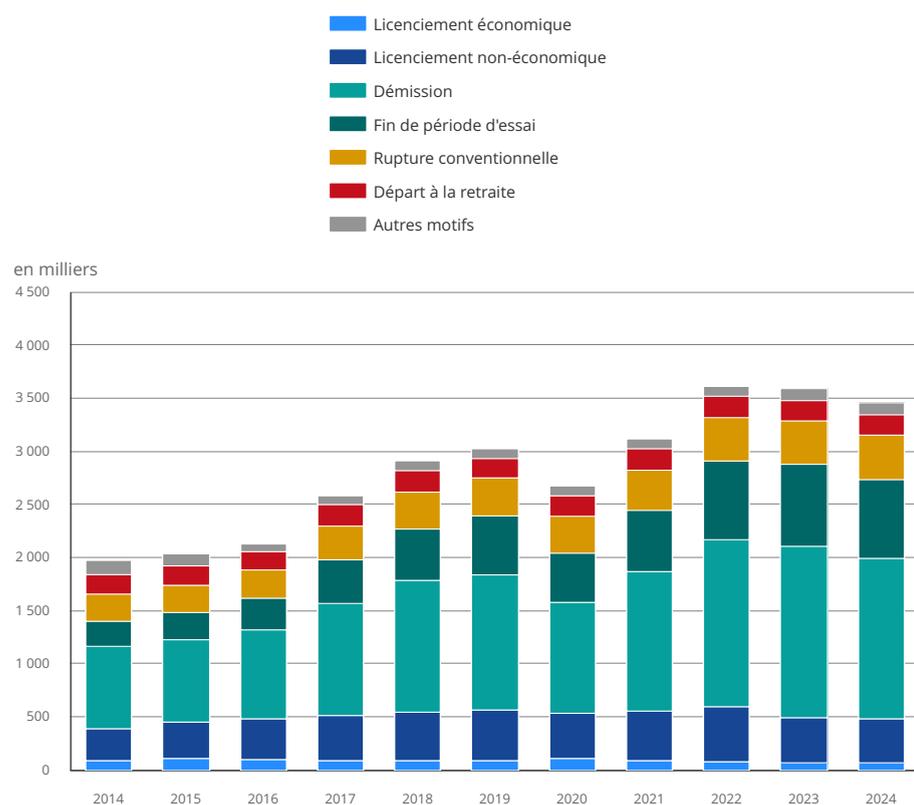
Note : Les embauches et fins de contrat n'intègrent pas les transferts entre établissements d'une même entreprise.

Lecture : 21 491 200 CDD ont été signés en 2024.

Champ : France métropolitaine, établissements du secteur privé (hors agriculture et CDI intérimaires).

Source : Dares, MMO, missions d'intérim.

Figure 2 – Fins de CDI et motifs de rupture, de 2014 à 2024



Note : Les embauches et fins de contrat n'intègrent pas les transferts entre établissements d'une même entreprise.

Lecture : 4 233 000 contrats à durée indéterminée (CDI) ont pris fin en 2024, dont 1 850 100 pour démission.

Champ : France métropolitaine, établissements du secteur privé (hors agriculture et CDI intérimaires).

Source : Dares, MMO, missions d'intérim.

Figure 3 – Mouvements de main-d'œuvre selon le secteur d'activité en 2024

Secteur d'activité détaillé	Embauches			Fins de contrat		
	Niveau (en milliers)	Évolution 2024/2023 (en %)	Évolution 2024/2019 (en %)	Niveau (en milliers)	Évolution 2024/2023 (en %)	Évolution 2024/2019 (en %)
Industrie	6 342,6	-4,7	-15,4	6 328,9	-4,6	-15,3
Construction	2 663,4	-5,2	-16,2	2 695,4	-4,5	-13,9
Tertiaire, dont :	36 929,2	0,3	6,2	36 822,5	0,2	6,5
<i>Enseignement, santé et action sociale</i>	9 646,4	2,8	29,0	9 640,0	2,6	28,6
<i>Services aux entreprises</i>	6 543,4	-1,6	-9,2	6 476,3	-1,4	-9,0
<i>Commerce</i>	4 625,3	-2,5	-6,2	4 595,6	-3,0	-6,0
<i>Hébergement et restauration</i>	4 957,5	-1,3	7,5	4 955,0	-1,2	8,4
<i>Autres activités de services</i>	4 554,6	2,3	10,2	4 564,0	2,5	10,3
<i>Transports et entreposage</i>	4 099,2	4,2	7,0	4 075,3	3,7	7,2
<i>Information et communication</i>	2 013,7	-5,0	0,6	2 024,5	-4,8	2,1
Ensemble	45 935,2	-0,8	1,1	45 846,8	-0,7	1,5

Notes : Les embauches et fins de contrat n'intègrent pas les transferts entre établissements d'une même entreprise. Les intérimaires sont comptabilisés ici au sein du secteur de leur établissement utilisateur.

Lecture : 2 695 400 contrats ont pris fin dans le secteur de la construction en 2024, soit 4,5 % de moins qu'en 2023 et 13,9 % de moins qu'en 2019.

Champ : France métropolitaine, établissements du secteur privé (hors agriculture et CDI intérimaires).

Source : Dares, MMO, missions d'intérim.

Figure 4 – Part de contrats courts dans les missions d'intérim et les contrats à durée déterminée (CDD) arrivés à terme, de 2019 à 2024

en %

Secteur d'activité	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Industrie	87,4	87,9	87,9	86,7	85,7	86,0
Construction	76,3	76,0	75,7	74,6	74,1	74,8
Tertiaire	89,0	86,7	87,9	88,9	89,2	89,5
Ensemble	87,9	86,2	87,0	87,7	87,8	88,2

Notes : Les CDD arrivés à terme et les missions d'intérim n'intègrent pas les transferts entre établissements d'une même entreprise. Les intérimaires sont comptabilisés ici au sein du secteur de leur établissement utilisateur. Les contrats courts correspondent aux contrats d'au plus 31 jours.

Lecture : En 2024, 88,2 % des missions d'intérim et des CDD arrivés à terme sont des contrats d'au plus 31 jours.

Champ : France métropolitaine, établissements du secteur privé (hors agriculture et CDI intérimaires).

Source : Dares, MMO, missions d'intérim.

Définitions

Le **Contrat à durée indéterminée (CDI)** est la forme normale du contrat de travail, passé entre un employeur et un salarié, sans limitation de durée. Par définition, il ne prévoit pas la date à laquelle il prendra fin. Il peut être rompu sur décision unilatérale soit de l'employeur (licenciement pour motif personnel ou économique, mise à la retraite), soit du salarié (démission, départ à la retraite), ou encore pour une cause extérieure aux parties (événement extérieur irrésistible ayant pour effet de rendre impossible la poursuite dudit contrat). Sa rupture peut aussi résulter d'un accord des deux parties, élaboré dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle mis en place par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008.

Les **missions d'intérim** correspondent à la mise à disposition temporaire d'un salarié par une entreprise de travail temporaire auprès d'un établissement client utilisateur pouvant appartenir au secteur privé ou public, et sont associées à un type de contrat de travail spécifique. Depuis 2014, les intérimaires peuvent aussi contracter avec l'entreprise de travail temporaire un « contrat à durée indéterminée intérimaire » : ces derniers et leurs missions sont ici hors champ.

Les **contrats à durée déterminée (CDD)** ne comprennent pas les missions d'intérim, mais comprennent ici les contrats en alternance et les contrats aidés.

Les **fins de CDI** sont réparties entre démissions, fins de période d'essai, licenciements économiques et non-économiques, ruptures conventionnelles, départs à la retraite, et autres motifs de fin.

Les **contrats courts** correspondent aux contrats d'au plus 31 jours.

Emploi dans les régions

Emploi, chômage, revenus du travail- Juin 2025

Fin 2023, selon les Estimations d'emploi, 30,3 millions de personnes occupent un emploi en France hors Mayotte, dont près de neuf sur dix sont salariées à titre principal (**figure 1**). L'Île-de-France, qui représente 18 % de la population française, concentre près d'un quart des emplois nationaux (23 %). L'Auvergne-Rhône-Alpes suit avec 12 % des emplois, une proportion équivalente à son poids démographique.

Dans toutes les régions, l'activité salariée est principalement concentrée dans le secteur tertiaire. La part de ce secteur d'activité varie de 75 % dans les Pays de la Loire à 88 % en Île-de-France, où le tertiaire marchand est particulièrement développé (63 % des emplois salariés, contre 49 % en moyenne). Dans les DOM, le tertiaire représente en moyenne 85 % de l'emploi salarié, un niveau supérieur à la moyenne nationale (81 %), en raison du poids du tertiaire non marchand, et notamment du secteur public.

L'industrie, qui concentre 12 % de l'emploi salarié en moyenne nationale, a un poids plus élevé en Bourgogne-Franche-Comté, dans les Pays de la Loire et en Normandie (17 %). À l'inverse, son poids est plus faible qu'en moyenne en Corse, en Île-de-France, dans les DOM et en Provence-Alpes-Côte d'Azur (6 % à 9 %). La construction, pour sa part, rassemble 6 % de l'emploi salarié en France, avec une proportion plus élevée en Corse (10 %). Enfin, l'agriculture ne représente que 1 % des emplois salariés en France et atteint 3 % en Corse et en Martinique.

L'emploi non salarié représente 11 % de l'emploi total. En France métropolitaine, il est plus concentré dans le Sud, atteignant au moins 14 % de l'emploi total en Corse, en Occitanie, en Provence-Alpes-Côte d'Azur et en Nouvelle-Aquitaine, contre 9 % dans les Hauts-de-France et 8 % en Île-de-France. La Guyane est le DOM où la part des non-salariés est la plus faible (8 %), contre au moins 11 % dans les autres territoires ultramarins.

Entre fin 2023 et fin 2024, l'emploi salarié a stagné en France (0,0 %), après +0,6 % l'année précédente (**figure 2**). Ce ralentissement en 2024 concerne toutes les régions, à l'exception de la Corse.

En 2023, malgré une inflexion par rapport à 2022, l'emploi salarié augmentait encore dans l'ensemble des régions. En 2024, la situation est plus contrastée. Ainsi, l'emploi salarié a augmenté nettement (entre +0,3 % et +1,8 %) en Guyane, en Guadeloupe, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, en Corse et à La Réunion, et plus modérément (+0,2 %) en Île-de-France, en Bretagne et en Occitanie. Ces hausses proviennent du tertiaire, tant marchand que non marchand, sauf à La Réunion et en Occitanie, où l'emploi tertiaire marchand a légèrement reculé, et en l'Île-de-France, où il a stagné (**figure 3a**).

Par ailleurs, l'emploi salarié s'est stabilisé ou presque (variant entre -0,1 % et +0,1 %) dans quatre régions : Centre-Val de Loire, Hauts-de-France, Pays de la Loire et Auvergne-Rhône-Alpes.

Enfin, l'emploi salarié a nettement reculé (-0,2 % à -0,7 %) en Martinique, dans le Grand Est, en Nouvelle-Aquitaine, en Bourgogne-Franche-Comté et en Normandie. Dans ces territoires, le repli de l'emploi provient du tertiaire marchand (de -0,4 % à -0,8 %) et de la construction (de -2,0 % à -3,7 %), qui ont plus fortement reculé qu'au niveau national (-0,2 % et -1,7 % respectivement).

Pour en savoir plus

- « **Estimations d'emploi (données définitives 2023)** », Insee Résultats, mai 2025.
- « **Les estimations d'emploi provisoires en 2023 - L'emploi ralentit dans la plupart des régions** », Insee Focus n° 345, décembre 2024.

Figure 1 – Niveaux de l'emploi et structure de l'emploi salarié par région fin 2023

Région	Effectifs (en milliers)			Répartition de l'emploi salarié (en %)				
	Emploi total	Emploi non salarié	Emploi salarié	Agriculture	Industrie	Construction	Tertiaire marchand	Tertiaire non marchand
Auvergne-Rhône-Alpes	3 717	442	3 275	1	16	6	48	30
Bourgogne-Franche-Comté	1 123	130	993	2	17	5	40	36
Bretagne	1 492	180	1 312	2	14	6	44	34
Centre-Val de Loire	1 049	110	938	1	16	6	44	33
Corse	144	22	122	3	6	10	43	38
Grand Est	2 228	222	2 006	1	15	6	43	35
Hauts-de-France	2 352	211	2 141	1	14	6	45	35
Île-de-France	6 884	539	6 345	0	7	5	63	25
Normandie	1 378	144	1 233	1	17	6	42	34
Nouvelle-Aquitaine	2 630	364	2 266	2	12	6	45	35
Occitanie	2 548	370	2 178	1	11	6	46	36
Pays de la Loire	1 760	190	1 571	2	17	6	46	29
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2 321	331	1 990	1	9	6	51	34
Guadeloupe	150	22	129	1	8	6	44	41
Guyane	80	6	73	1	7	6	34	52
La Réunion	339	47	293	1	7	6	43	42
Martinique	150	17	133	3	7	5	44	41
France hors Mayotte	30 346	3 349	26 997	1	12	6	49	32

Lecture : Fin 2023, 3,7 millions de personnes étaient en emploi en Auvergne-Rhône-Alpes, dont 3,3 millions de salariés ; parmi ces derniers, 48 % étaient salariés du tertiaire marchand.

Champ : France hors Mayotte.

Source : Insee, Estimations d'emploi.

Figure 2 – Évolution de l'emploi salarié par région en 2024 selon le secteur d'activité

en %

Région	Ensemble	Industrie	Construction	Tertiaire marchand	Tertiaire non marchand
Guyane	1,8	2,8	6,4	1,8	0,9
Guadeloupe	0,5	-1,2	-4,1	0,8	0,9
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,4	1,4	-2,3	0,2	0,7
Corse	0,4	0,5	-4,5	0,4	1,2
La Réunion	0,3	-1,5	-6,3	-0,3	2,3
Île-de-France	0,2	0,5	-1,1	0,0	0,7
Bretagne	0,2	0,3	-1,0	0,1	0,3
Occitanie	0,2	1,6	-2,4	-0,3	0,7
Auvergne-Rhône-Alpes	0,1	0,3	-1,7	-0,2	0,7
Pays de la Loire	0,0	0,6	-1,5	-0,5	0,5
Centre-Val de Loire	-0,1	0,4	-1,7	-0,7	0,6
Hauts-de-France	-0,1	0,3	-1,0	-0,3	0,2
Normandie	-0,2	-0,1	-2,1	-0,4	0,3
Bourgogne-Franche-Comté	-0,3	-0,3	-2,0	-0,7	0,1
Nouvelle-Aquitaine	-0,3	0,7	-2,3	-0,8	0,4
Grand Est	-0,5	-1,0	-2,1	-0,8	0,2
Martinique	-0,7	-0,4	-3,7	-0,7	-0,2
France hors Mayotte	0,0	0,3	-1,7	-0,2	0,5

Lecture : En Guyane, entre fin 2023 et fin 2024, l'emploi salarié a augmenté de 1,8 % dans l'ensemble des secteurs et de 2,8 % dans l'industrie.

Champ : France hors Mayotte.

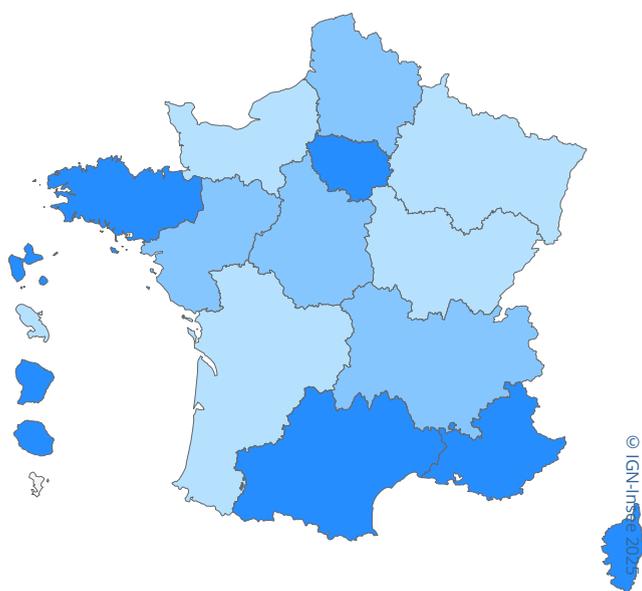
Source : Insee, Estimations d'emploi.

Figure 3a – Évolution de l'emploi salarié par région en 2024

Figure 3b – Évolution de l'emploi salarié par département en 2024

En %

- Moins de -0,1
- De -0,1 à moins de 0,2
- 0,2 ou plus



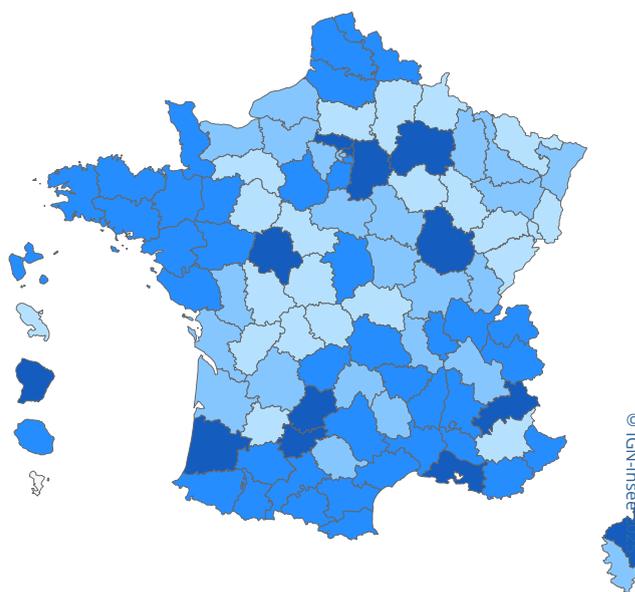
Lecture : En France, entre fin 2023 et fin 2024, l'emploi salarié en Martinique a diminué de 0,7 %.

Champ : France hors Mayotte.

Source : Insee, Estimations d'emploi.

En %

- Moins de -0,5
- De -0,5 à moins de 0,0
- De 0,0 à moins de 0,6
- 0,6 ou plus



Lecture : En France, entre fin 2023 et fin 2024, l'emploi salarié en Haute-Corse a augmenté de 1,0 %.

Champ : France hors Mayotte.

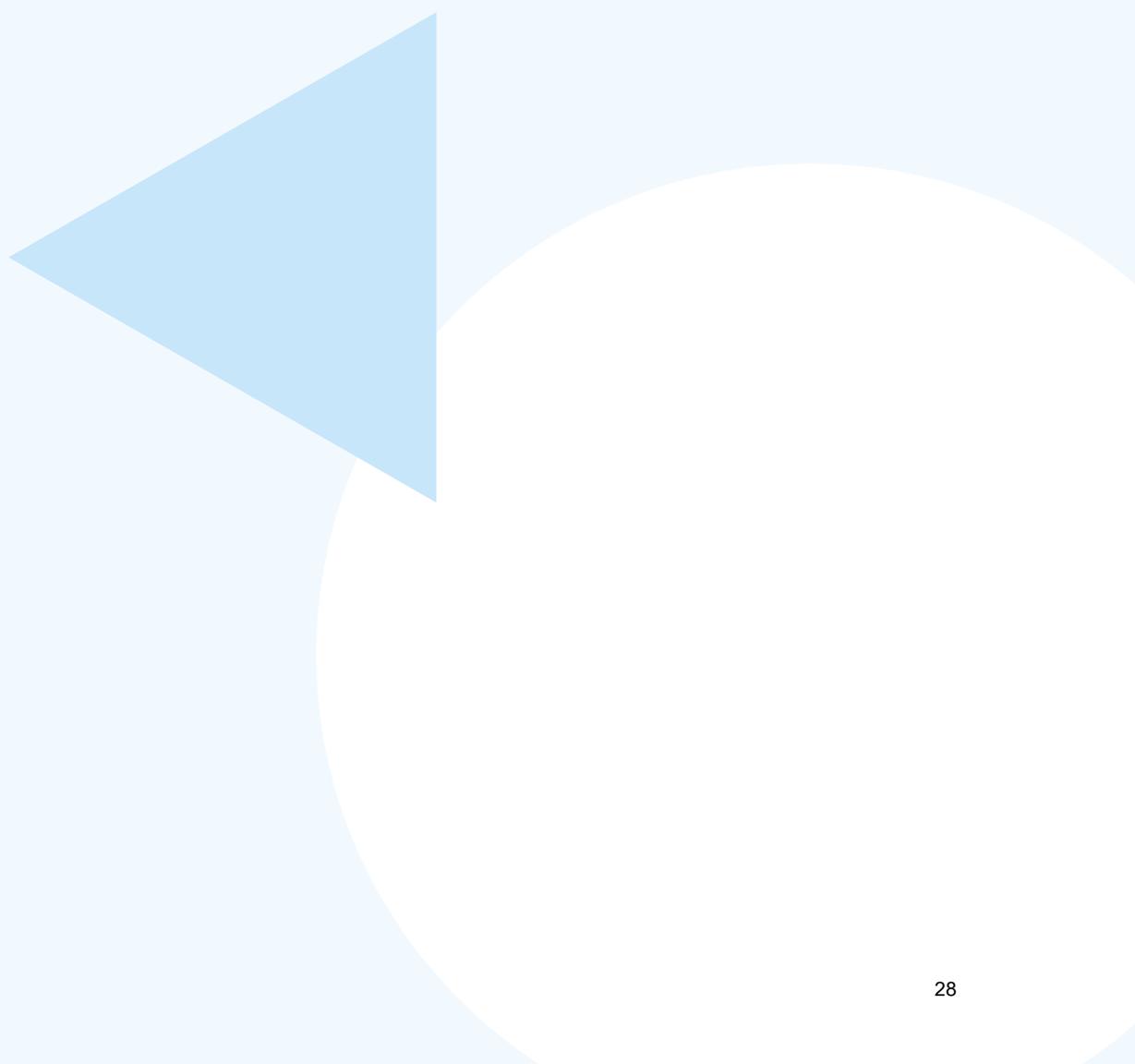
Source : Insee, Estimations d'emploi.

Définitions

Un **secteur** regroupe des entreprises de fabrication, de commerce ou de service qui ont la même activité principale (au regard de la nomenclature d'activité économique considérée). L'activité d'un secteur n'est donc pas tout à fait homogène et comprend des productions ou services secondaires qui relèveraient d'autres items de la nomenclature que celui du secteur considéré. Au contraire, une branche regroupe des unités de production homogènes.

Fiches

Chômage



Évolution du chômage

Emploi, chômage, revenus du travail- Juin 2025

En moyenne en 2024, 2,3 millions de personnes sont au chômage au sens du Bureau international du travail (BIT) en France (**figure 1**). Le taux de chômage s'établit ainsi à 7,4 % de la population active en 2024, comme en 2023 et après 7,3 % en 2022 (**figure 2**). Ces deux années de stabilité font suite à sept années consécutives de diminution, de 0,4 point en moyenne par an. Au total, en 2024, le taux de chômage se situe 2,9 points au-dessous de son pic de 2015 et à son niveau de 2008.

Depuis la fin des années 2000, le taux de chômage des hommes est proche de celui des femmes, alors qu'il était historiquement inférieur. Par âge, le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans a augmenté de 1,5 point en 2024 après une quasi-stabilité en 2023 (-0,1 point), revenant quasiment à son niveau de 2021. Il est largement supérieur à celui des autres classes d'âge. Cependant, peu de jeunes sont comptabilisés comme actifs. Aussi, rapporté à l'ensemble de la population (actifs et inactifs), l'écart avec leurs aînés est plus réduit : la part de chômage est de 7,9 % pour les 15-24 ans, contre 6,0 % parmi les 25-49 ans.

Deux facteurs peuvent expliquer le risque accru de chômage pour les jeunes : d'une part, les 15-24 ans déjà présents sur le marché du travail sont globalement peu diplômés ; d'autre part, le risque de chômage est plus élevé en phase d'insertion professionnelle. De fait, en 2024, 15,5 % des actifs ayant terminé leurs études depuis un à quatre ans sont au chômage, contre 9,1 % de ceux sortis de formation initiale depuis cinq à dix ans et 5,5 % de ceux sortis depuis au moins onze ans.

Contrairement au taux de chômage des jeunes, en 2024, le taux de chômage des seniors (50 ans ou plus) a légèrement reculé sur un an, de 0,2 point à 4,9 %, son niveau le plus bas depuis 2008. Par ailleurs, le taux de chômage des 25-49 ans s'est presque stabilisé en 2024 : -0,1 point à 6,7 %.

En 2024, le taux de chômage de longue durée s'établit à 1,7 % de la population active (**figure 3**). Il est presque stable sur un an (-0,1 point), inférieur de 1,4 point à son précédent pic de 2016. En 2024, le taux de chômage de longue durée est le même pour les hommes et les femmes (1,7 %) et il est plus élevé parmi les seniors (2,0 % pour les 50 ans ou plus, contre 1,6 % parmi les 15-24 ans et les 25-49 ans). Rapporté au nombre de chômeurs, le chômage de longue durée représente une part beaucoup plus faible parmi les jeunes : 8,6 % des 15-24 ans, contre 23,3 % de l'ensemble des chômeurs de plus de 15 ans.

Pour en savoir plus

- « **Activité, emploi et chômage en 2024 et en séries longues** », Insee Résultats, juin 2025.
- « Une photographie du marché du travail en 2024 – L'emploi des jeunes se replie, celui des seniors continue d'augmenter », Insee Première n° 2044, mars 2025.

Figure 1 – Taux de chômage au sens du BIT selon le sexe, l'âge et la durée depuis la fin de la formation initiale de 2018 à 2024

Sexe, âge et durée depuis la fin de la formation initiale	Taux de chômage (en %)							Effectifs (en milliers)
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2024
Sexe								
Femmes	9,1	8,4	8,0	7,8	7,2	7,3	7,3	1 116
Hommes	9,0	8,5	8,1	8,0	7,5	7,5	7,6	1 215
Âge								
15-24 ans	22,1	20,8	21,6	18,9	17,4	17,3	18,8	633
25-49 ans	8,3	7,6	7,3	7,1	6,6	6,8	6,7	1 206
50 ans ou plus	6,3	6,2	5,4	5,7	5,2	5,1	4,9	492
Durée depuis la fin de la formation initiale								
1 à 4 ans	17,4	16,7	17,0	15,4	14,4	14,2	15,5	397
5 à 10 ans	10,9	10,3	9,7	9,7	8,6	9,3	9,1	349
11 ans ou plus	7,1	6,7	6,2	6,2	5,7	5,6	5,5	1 250
Ensemble	9,1	8,5	8,1	7,9	7,3	7,4	7,4	2 331

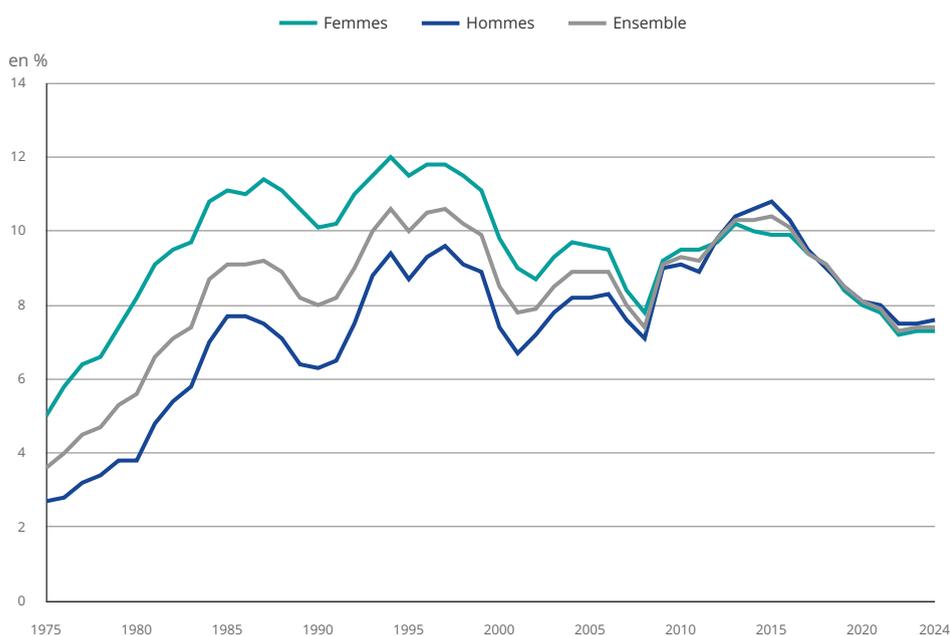
Note : Le champ est France hors Mayotte avant 2024 pour le taux de chômage selon la durée depuis la fin de la formation initiale.

Lecture : En 2024, le taux de chômage est de 7,4 %.

Champ : France, personnes vivant dans un logement ordinaire, actives.

Source : Insee, enquête Emploi 2024, séries longues sur le marché du travail.

Figure 2 – Taux de chômage au sens du BIT selon le sexe de 1975 à 2024



Lecture : En 2024, le taux de chômage des femmes est de 7,3 %.

Champ : France, personnes vivant dans un logement ordinaire, actives.

Source : Insee, enquête Emploi 2024, séries longues sur le marché du travail.

Figure 3 – Chômage de longue durée selon le sexe et l'âge de 2018 à 2024

en %

Sexe et âge	Taux de chômage de longue durée (d'au moins un an)							Effectifs en 2024 (en milliers)	Part dans le chômage en 2024
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024		
Sexe									
Femmes	2,4	2,2	1,9	2,2	2,0	1,8	1,7	264	23,6
Hommes	2,7	2,4	2,1	2,5	2,1	1,9	1,7	280	23,1
Âge									
15-24 ans	2,7	2,7	2,3	2,4	2,1	1,9	1,6	55	8,6
25-49 ans	2,4	2,0	1,7	2,1	1,8	1,7	1,6	290	24,0
50 ans ou plus	2,9	2,8	2,3	2,8	2,4	2,1	2,0	200	40,6
Ensemble	2,6	2,3	2,0	2,4	2,1	1,9	1,7	544	23,3

Lecture : En 2024, le taux de chômage de longue durée est de 1,7 % ; les chômeurs de longue durée représentent 23,3 % des chômeurs.

Champ : France, personnes vivant dans un logement ordinaire, actives.

Source : Insee, enquête Emploi 2024, séries longues sur le marché du travail.

Définitions

Un **chômeur au sens du BIT** est une personne âgée de 15 ans ou plus qui répond simultanément à trois conditions : être sans emploi durant une semaine donnée ; être disponible pour prendre un emploi dans les deux semaines ; avoir cherché activement un emploi au cours des quatre dernières semaines ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

Les démarches actives considérées sont variées : étudier des annonces d'offres d'emploi, se rendre à un salon professionnel, mobiliser son réseau social ou prendre des conseils auprès de France Travail, etc.

Le **taux de chômage** est le rapport entre le nombre de chômeurs et le nombre d'actifs (en emploi ou au chômage).

La **part de chômage** est le rapport entre le nombre de chômeurs et la population totale correspondante.

Le **taux de chômage de longue durée** est le rapport entre le nombre de chômeurs de longue durée (personnes au chômage qui déclarent chercher un emploi depuis douze mois au moins) et le nombre d'actifs.

Un **chômeur de longue durée** est un chômeur au sens du BIT qui déclare ne pas avoir d'emploi et en chercher un depuis douze mois au moins.

Inégalités face au chômage

Emploi, chômage, revenus du travail- Juin 2025

Toutes les catégories sociales ne présentent pas le même risque de chômage. En 2024, le taux de chômage au sens du Bureau international du travail est de 6,7 % pour les actifs ayant déjà travaillé (**figure 1**). Il est plus faible pour les agriculteurs exploitants (0,9 %), pour les artisans, commerçants et chefs d'entreprise (3,3 %), les cadres (3,9 %) et les professions intermédiaires (5,0 %). En revanche, il est plus élevé pour les employés (8,8 %) et les ouvriers (10,8 %), en particulier lorsqu'ils sont peu qualifiés (11,1 % pour les employés peu qualifiés et 16,8 % pour les ouvriers peu qualifiés). Des différences existent aussi selon le niveau de diplôme : en 2024, le taux de chômage atteint 13,8 % parmi les actifs ayant au plus le brevet des collèges, contre 5,0 % parmi les diplômés du supérieur.

La crise économique de 2008-2009 s'est traduite par une hausse du chômage pour toutes les catégories socioprofessionnelles (**figure 2**). En recul en moyenne à partir de 2015, le chômage a baissé d'abord pour les cadres (en 2015), les professions intermédiaires (en 2016), puis les ouvriers et les employés (en 2017). Après un recul en trompe-l'œil en 2020, une légère diminution en 2021, une nette diminution en 2022, le chômage s'est stabilisé en 2023 et 2024. Entre 2019 et 2024, le taux de chômage a nettement reculé pour les ouvriers (-1,6 point), s'est stabilisé ou presque pour les employés et professions intermédiaires, alors qu'il a modérément augmenté pour les cadres (+0,3 point).

En 2024, parmi l'ensemble des chômeurs, 11,2 % n'ont jamais travaillé, 45,5 % sont arrivés au terme d'un emploi à durée limitée, 9,6 % sont au chômage à la suite d'une rupture conventionnelle, 9,2 % ont été licenciés, dont 4,1 % pour motif économique, et 7,1 % sont au chômage après une démission (**figure 3**). La part importante des fins d'emploi à durée limitée dans les entrées dans le chômage est le fait des allers-retours fréquents entre ces emplois, notamment lorsqu'ils sont de courte durée, et le chômage.

Un nombre important de jeunes chômeurs n'ont jamais travaillé : en 2024, 28,5 % des chômeurs de moins de 25 ans n'ont jamais travaillé, contre 5,9 % des 25-49 ans et 1,9 % des 50 ans ou plus. Parmi les chômeurs ayant déjà travaillé, les 15-24 ans sont plus souvent au chômage au terme d'un emploi à durée limitée (72,0 %, contre 39,7 % des 50 ans ou plus). Les licenciements, les ruptures de contrat pour maladie ou invalidité et les ruptures conventionnelles sont en revanche d'autant plus fréquents que l'âge augmente. En particulier, 17,2 % des chômeurs de 50 ans ou plus ayant déjà travaillé ont été licenciés, contre 3,4 % de ceux de moins de 25 ans. Quand ils ont travaillé, les hommes sont un peu plus souvent que les femmes au chômage à la suite d'un licenciement économique ; les femmes le sont davantage à la suite d'une démission.

Pour en savoir plus

- « **Activité, emploi et chômage en 2024 et en séries longues** », Insee Résultats, juin 2025.
- « **Une photographie du marché du travail en 2024 – L'emploi des jeunes se replie, celui des seniors continue d'augmenter** », Insee Première n° 2044, mars 2025.

Figure 1 – Nombre de chômeurs et taux de chômage selon la catégorie socioprofessionnelle et le diplôme en 2024

Catégorie socioprofessionnelle et diplôme	Nombre de chômeurs (en milliers)	Taux de chômage (en %)		
		Femmes	Hommes	Ensemble
Catégorie socioprofessionnelle				
Agriculteurs exploitants	3	1,5	0,6	0,9
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	68	3,6	3,2	3,3
Cadres	267	3,8	3,9	3,9
Professions intermédiaires	383	4,7	5,3	5,0
Employés	699	8,2	10,7	8,8
Employés qualifiés	303	6,7	8,1	7,0
Employés peu qualifiés	396	10,2	13,7	11,1
Ouvriers	633	12,9	10,3	10,8
Ouvriers qualifiés	309	9,0	7,7	7,9
Ouvriers peu qualifiés	324	15,9	17,2	16,8
Ensemble des actifs ayant déjà travaillé	2 070	6,5	6,8	6,7
Diplôme				
Bac+2 ou plus	724	4,9	5,1	5,0
Baccalauréat	613	9,3	8,6	8,9
CAP, BEP ou équivalent	430	7,4	7,3	7,3
Aucun diplôme, brevet des collèges	556	14,2	13,5	13,8
Ensemble des actifs	2 331	7,3	7,6	7,4

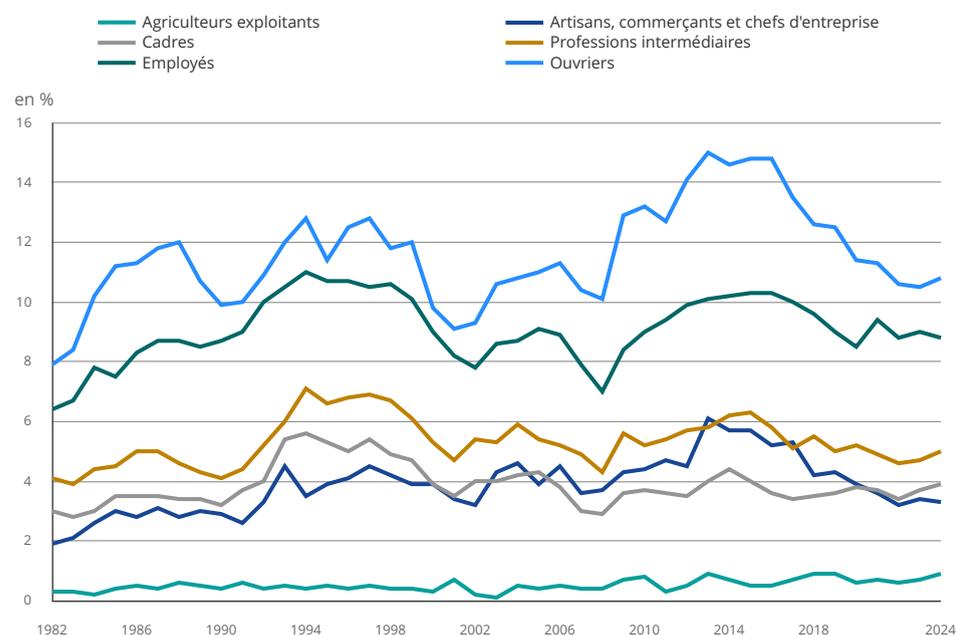
Note : La catégorie socioprofessionnelle des chômeurs est celle de leur dernier emploi. Dans de rares cas, la catégorie socioprofessionnelle et le diplôme ne sont pas renseignés.

Lecture : En 2024, on compte 2 331 000 chômeurs ; le taux de chômage est de 7,4 %.

Champ : France, personnes vivant dans un logement ordinaire, actives.

Source : Insee, enquête Emploi 2024.

Figure 2 – Taux de chômage selon la catégorie socioprofessionnelle de 1982 à 2024



Lecture : En 2024, le taux de chômage des ouvriers est de 10,8 %.

Champ : France, personnes vivant dans un logement ordinaire, actives ayant déjà travaillé.

Source : Insee, enquête Emploi 2024, séries longues sur le marché du travail.

Figure 3 – Situation précédant l'entrée au chômage et conditions d'arrêt du dernier emploi en 2024

en %

Situation précédant l'entrée au chômage des chômeurs	Ensemble		Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus
Chômeurs ayant déjà travaillé	88,7	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Fin d'emploi à durée limitée	45,5	51,3	52,1	50,5	72,0	48,0	39,7
Fin de période d'essai	3,4	3,8	3,5	4,2	4,6	3,7	3,4
Licenciement économique	4,1	4,6	4,1	5,1	1,6	4,5	7,7
Autre licenciement	5,1	5,8	5,2	6,2	1,8	5,7	9,5
Rupture de contrat pour maladie ou invalidité	2,7	3,1	3,1	3,0	1,1	3,0	5,1
Rupture conventionnelle de contrat de travail	9,6	10,8	10,5	11,1	2,4	13,1	13,3
Démission	7,1	8,0	8,9	7,1	8,6	9,0	5,0
Cessation d'activité	1,8	2,0	1,6	2,4	0,2	2,8	1,9
Préretraite	0,4	0,5	0,4	0,5	0,0	0,1	1,7
Faillite	0,4	0,5	0,2	0,7	0,0	0,4	1,3
Autre situation	8,5	9,5	10,2	8,9	7,7	9,4	11,4
Chômeurs n'ayant jamais travaillé	11,2	///	11,8	10,6	28,5	5,9	1,9
Ensemble	100,0	///	///	///	///	///	///

/// : absence de résultat due à la nature des choses.

Note : Dans de rares cas, la situation précédant l'entrée au chômage des chômeurs n'est pas renseignée.

Lecture : En 2024, 45,5 % de l'ensemble des chômeurs et 51,3 % des chômeurs ayant déjà travaillé sont au chômage à la suite d'une fin d'emploi à durée limitée, 10,6 % des hommes au chômage n'ont jamais travaillé ; parmi ceux qui ont déjà travaillé, 50,5 % sont au chômage à la suite de la fin d'un emploi à durée limitée.

Champ : France, personnes vivant dans un logement ordinaire, au chômage.

Source : Insee, enquête Emploi 2024.

Définitions

Le **taux de chômage** est le rapport entre le nombre de chômeurs et le nombre d'actifs (en emploi ou au chômage).

Un **actif** est une personne en emploi ou au chômage.

Un **chômeur au sens du BIT** est une personne âgée de 15 ans ou plus qui répond simultanément à trois conditions : être sans emploi durant une semaine donnée ; être disponible pour prendre un emploi dans les deux semaines ; avoir cherché activement un emploi au cours des quatre dernières semaines ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

Les démarches actives considérées sont variées : étudier des annonces d'offres d'emploi, se rendre à un salon professionnel, mobiliser son réseau social ou prendre des conseils auprès de France Travail, etc.

Inscrits à France Travail

Emploi, chômage, revenus du travail- Juin 2025

En moyenne au quatrième trimestre 2024, en France hors Mayotte, le nombre d'inscrits à France Travail s'élève à 6 251 000, dont 5 492 000 (soit 87,8 %) sont tenus de rechercher un emploi (catégories A, B, C) ([figure 1](#)). Parmi ces derniers, 3 135 000 n'ont exercé aucune activité au cours du mois (catégorie A), 834 000 ont exercé une activité de 78 heures ou moins (catégorie B) et 1 523 000 une activité de plus de 78 heures (catégorie C). Les inscrits à France Travail non tenus de rechercher un emploi sont, d'une part, des personnes sans emploi qui ne sont pas immédiatement disponibles pour reprendre un emploi en raison, par exemple, d'une formation ou d'une maladie (catégorie D, 349 000 personnes au quatrième trimestre 2024), et d'autre part, des personnes en emploi principalement en contrat aidé ou en création d'entreprise (catégorie E, 411 000 personnes).

Le nombre moyen d'inscrits en catégories A, B et C a augmenté de 97 000 entre les quatrième trimestres 2023 et 2024 (soit +1,8 %) ([figure 2](#)). Il reste néanmoins au-dessous de son niveau d'avant-crise sanitaire, fin 2019 (-268 000). La hausse entre fin 2023 et fin 2024 se concentre sur les inscrits sans activité (catégorie A ; +105 000). Entre octobre et novembre 2024, une évolution du formulaire d'actualisation de France Travail a toutefois affecté la répartition des inscrits à France Travail : elle a conduit à augmenter de 36 000 le nombre d'inscrits en catégorie A au quatrième trimestre 2024, et à réduire d'autant le nombre d'inscrits en catégories B et C, sans modifier le nombre total d'inscrits en catégories A, B et C.

Le nombre d'inscrits en catégories A, B et C a davantage augmenté sur un an parmi les moins de 25 ans (+3,8 %) que parmi les 25-49 ans (+1,7 %) et les 50 ans ou plus (+1,0 %). La part des seniors parmi les inscrits a ainsi diminué de 0,2 point sur un an pour atteindre 27,2 % fin 2024 ([figure 3](#)). Cette part est en baisse depuis deux ans alors qu'elle avait augmenté presque continûment entre 2009 et 2021 (en moyenne de 0,9 point par an) sous l'effet de la fermeture progressive du dispositif de dispense de recherche d'emploi et du décalage des âges de départ à la retraite lié aux réformes successives.

Au quatrième trimestre 2024, 2 394 000 personnes sont inscrites en catégories A, B ou C depuis un an ou plus, soit 36 000 de plus qu'un an auparavant (+1,5 %). Elles représentent 43,6 % de ces catégories, une part quasi stable sur un an. Cette part avait fortement baissé entre 2021 et 2023, ce qui résultait pour partie du plan DELD mis en œuvre fin 2021 et qui a accéléré les sorties des listes pour les demandeurs d'emploi de longue durée.

Pour en savoir plus

- « [Le marché du travail en 2023 : l'emploi a ralenti, le chômage s'est stabilisé](#) », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2024.
- « [Comment la crise sanitaire a-t-elle affecté le nombre et le profil des demandeurs d'emploi de longue durée ?](#)  », Dares Analyses n° 48, octobre 2022.
- « [Tout demandeur d'emploi n'est pas forcément chômeur](#) », Blog de l'Insee, février 2022.

Figure 1 – Inscrits à France Travail au quatrième trimestre 2024

en moyenne trimestrielle

Caractéristiques	T4 2024 – Effectifs (en milliers)	T4 2024 – Répartition (en %)	Évolution T4 2024/T4 2023 (en milliers)	Évolution T4 2024/T4 2023 (en %)
Ensemble des inscrits (catégories A à E)	6 251	100,0	93	1,5
Inscrits tenus de rechercher un emploi (catégories A, B, C)	5 492	87,8	97	1,8
Femmes	2 813	51,2	34	1,2
Hommes	2 679	48,8	63	2,4
Moins de 25 ans	717	13,1	27	3,8
25-49 ans	3 279	59,7	55	1,7
50 ans ou plus	1 496	27,2	15	1,0
Inscrits depuis un an ou plus en catégories A, B, C	2 394	43,6	36	1,5
N'ayant exercé aucune activité (catégorie A)	3 135	57,1	105	3,5
Femmes	1 538	49,1	44	3,0
Hommes	1 597	50,9	61	4,0
Moins de 25 ans	446	14,2	28	6,6
25-49 ans	1 820	58,1	63	3,6
50 ans ou plus	869	27,7	14	1,7
Ayant exercé une activité (catégories B et C)	2 357	42,9	-8	-0,4
Activité de 78 heures ou moins (catégorie B)	834	35,4	-4	-0,5
Activité de plus de 78 heures (catégorie C)	1 523	64,6	-4	-0,3
Femmes	1 274	54,1	-10	-0,8
Hommes	1 082	45,9	2	0,2
Moins de 25 ans	271	11,5	-1	-0,4
25-49 ans	1 459	61,9	-8	-0,5
50 ans ou plus	627	26,6	1	0,1
Inscrits non tenus de rechercher un emploi (catégories D et E)	760	12,2	-3	-0,4
Sans emploi, dont stages, maladies, etc. (catégorie D)	349	45,9	-15	-4,2
En emploi, dont créateurs d'entreprise, contrats aidés (catégorie E)	411	54,1	12	3,0

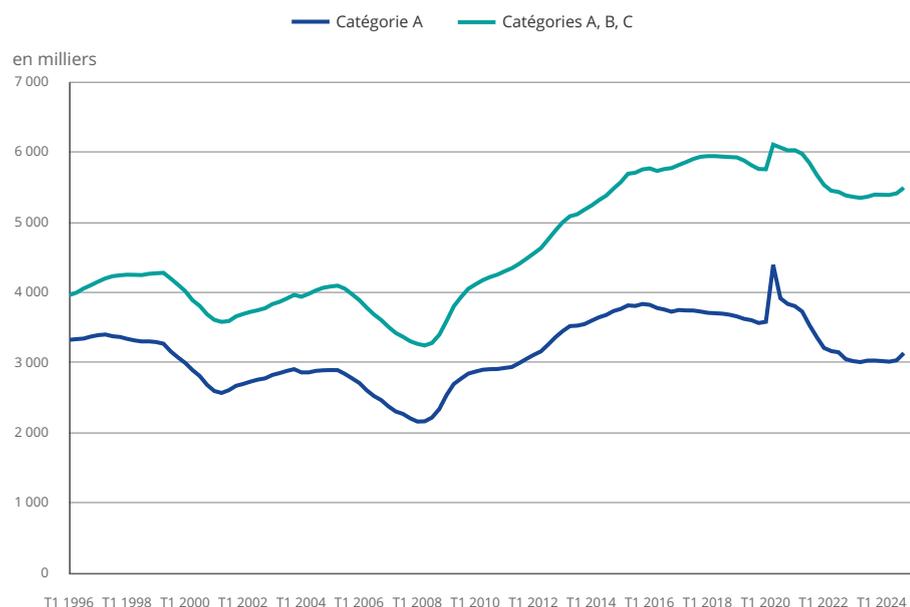
Note : Données corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables (CVS-CJO). Les évolutions et répartitions du nombre d'inscrits à France Travail sont calculées à partir d'effectifs arrondis à la centaine.

Lecture : En moyenne au 4^e trimestre 2024, 5 492 000 personnes sont inscrites à France Travail en catégories A, B, C, soit 87,8 % de l'ensemble des inscrits. Ce nombre est en hausse par rapport au 4^e trimestre 2023 (+97 000, soit +1,8 %).

Champ : France hors Mayotte.

Source : Dares-France Travail, statistiques du marché du travail (STMT).

Figure 2 – Inscrits en catégorie A et en catégories A, B, C de 1996 à 2024



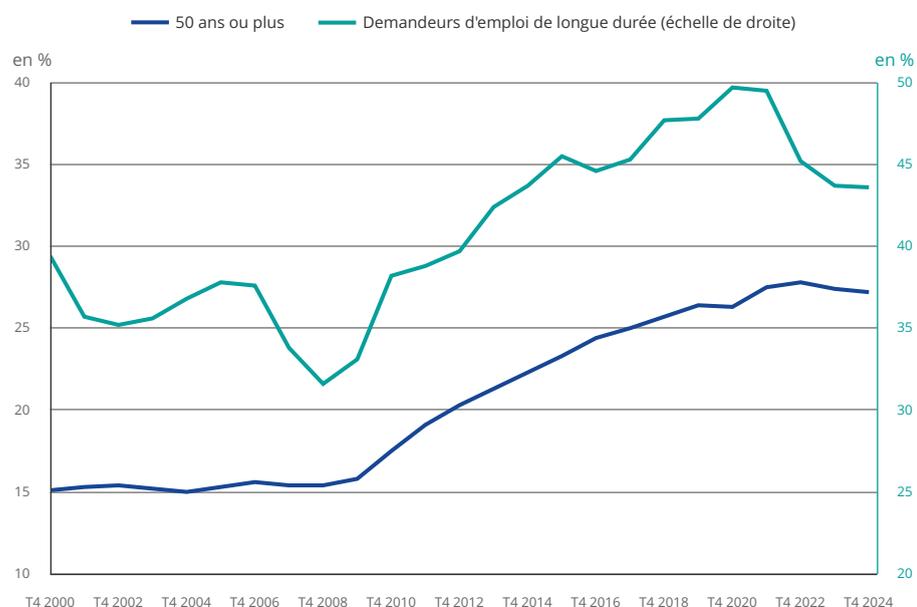
Note : Données corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables (CVS-CJO).

Lecture : En moyenne au 4^e trimestre 2024, 3 135 000 personnes sont inscrites à France Travail en catégorie A.

Champ : France hors Mayotte.

Source : Dares-France Travail, statistiques du marché du travail (STMT).

Figure 3 – Parts des 50 ans ou plus et des demandeurs d'emploi de longue durée en catégories A, B, C de 2000 à 2024



Note : Données corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables (CVS-CJO).

Lecture : En moyenne au 4^e trimestre 2024, 27,2 % des inscrits en catégories A, B, C ont 50 ans ou plus.

Champ : France hors Mayotte.

Source : Dares-France Travail, statistiques du marché du travail (STMT).

Définitions

Les **inscrits à France Travail** regroupent l'ensemble des personnes inscrites sur les listes de France Travail. L'inscription sur les listes de France Travail est soumise à certaines conditions, mais les inscrits peuvent être ou non indemnisés, certains peuvent occuper un emploi.

Les inscrits à France Travail regroupent l'ensemble des personnes inscrites sur les listes de France Travail. L'inscription sur les listes de France Travail est soumise à certaines conditions.

Selon leur situation vis-à-vis de l'obligation de recherche d'emploi et de l'exercice ou non d'une activité, ils sont regroupés en cinq **catégories** :

- catégorie A : inscrits tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi au cours du mois ;
- catégorie B : inscrits tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (de 78 heures ou moins au cours du mois) ;
- catégorie C : inscrits tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (de plus de 78 heures au cours du mois) ;
- catégorie D : inscrits non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi. Ils peuvent être en stage ou en formation, en maladie, en contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ;
- catégorie E : inscrits non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple, bénéficiaires de contrats aidés, créateurs d'entreprise).

Dispositif fermé depuis 2012, la **dispense de recherche d'emploi (DRE)** permettait à certaines personnes seniors indemnisables de conserver leur droit à indemnisation sans nécessité de recherche active d'emploi et sans être inscrites sur les listes de France Travail. Les personnes en DRE après 2012 sont celles qui étaient entrées dans ce dispositif avant janvier 2012.

Le **plan Demandeurs d'emploi de longue durée (DELD)** mis en place fin 2021 par France Travail, comportait un plan de recontact systématique de tous les demandeurs d'emploi de longue durée pour leur proposer des actions de remobilisation et des formations. Dans le cadre de ce plan, le refus de participer à ce parcours, ou l'absence de présentation à un rendez-vous, a constitué un motif de radiation.

Indemnisation du chômage

Emploi, chômage, revenus du travail- Juin 2025

En France, parmi les personnes inscrites fin décembre 2023 à France Travail en catégories A, B, C, D et E, 68 % avaient un droit ouvert à une allocation chômage (personnes indemnisables) et 49 % en ont perçu effectivement une (personnes indemnisées) (**figure 1**). Les autres personnes avec un droit ouvert n'ont pas été indemnisées, majoritairement parce qu'elles pratiquent une activité réduite dont la rémunération dépasse le plafond de cumul.

En décembre 2023, 91 % des personnes indemnisables l'ont été au titre de l'assurance chômage, majoritairement par l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Les personnes privées d'emploi et n'ayant pas ou plus de droit à l'assurance chômage, et pouvant justifier d'une durée d'activité suffisante, peuvent bénéficier d'allocations chômage financées par l'État, en majorité l'allocation de solidarité spécifique (ASS).

Après un pic à 70 % en juin 2021, la part des inscrits à France Travail indemnisables a retrouvé en septembre 2021 son niveau d'avant la crise sanitaire (autour de 66 %), puis augmenté modérément pour atteindre 68 % fin 2023 (**figure 2**). La part des personnes indemnisées parmi les indemnisables, quant à elle, a atteint un pic en pleine crise sanitaire (80 % en juin 2020), sous l'effet des restrictions sur l'activité économique et de la prolongation des droits. Après un recul marqué jusque début 2022, elle s'est globalement stabilisée et s'élevait à 71 % fin 2023, un niveau en deçà de celui d'avant la crise sanitaire (74 % en 2018-2019).

Le montant de l'ARE est calculé en fonction du nombre de jours effectivement indemnisés dans le mois et du salaire journalier de référence (SJR), qui dépend lui-même des salaires antérieurs perçus. Le taux de remplacement journalier pour les personnes indemnisables du régime général, qui rapporte l'allocation journalière au SJR, est compris entre 57 % et 75 % en montants bruts. Il est d'autant plus élevé que le SJR est faible. En décembre 2023, les personnes indemnisées par l'assurance chômage ont perçu en moyenne 1 150 euros brut (**figure 3**), le taux de remplacement brut moyen sur les jours indemnisés s'élevant à 64 %. La moitié d'entre elles a perçu un montant mensuel brut supérieur à 1 060 euros et moins de 1 % a bénéficié du montant brut maximal de 274,79 euros par jour, soit 8 244 euros brut par mois. Le montant mensuel moyen brut perçu est plus élevé pour les hommes (1 235 euros) que pour les femmes (1 040 euros). Le montant moyen augmente avec l'âge, passant de 805 euros pour les moins de 25 ans à 1 260 euros pour les 50 ans ou plus.

En décembre 2023, 44 % des personnes indemnisables par l'assurance chômage sur l'ensemble du mois ont reçu des revenus au titre d'une activité exercée tout en restant inscrites à France Travail (activité réduite des allocataires) (**figure 4**). Un peu moins de la moitié d'entre elles environ a perçu simultanément une fraction de l'allocation chômage : en moyenne, ces personnes ont perçu un revenu brut de 1 920 euros, dont 910 euros au titre de leur allocation chômage et 1 010 euros au titre de leur activité. L'autre moitié n'a pas bénéficié d'allocation chômage, majoritairement en raison d'un revenu d'activité plus élevé que le seuil, et a perçu 2 220 euros brut en moyenne. Les personnes indemnisées sans activité réduite ont reçu, en moyenne, 1 220 euros brut d'allocation.

Pour en savoir plus

- « **Indemnisation des demandeurs d'emploi en 2023 - Un nombre d'indemnisables en hausse et une durée potentielle d'indemnisation en baisse** », Dares Résultats n° 3, janvier 2025.

Figure 1 – Situation vis-à-vis de l'indemnisation des personnes inscrites à France Travail fin décembre 2023

Personnes indemnissables et indemnisées selon le régime	Catégories A, B, C		Catégories A, B, C, D, E						
	Effectif (en milliers)	Part (en %)	Effectif (en milliers)	Part (en %)	Moins de 25 ans	25- 49 ans	50 ans ou plus	Femmes	Hommes
Personnes indemnissables¹	3 757	69	4 251	68	60	68	71	67	69
Par l'assurance chômage ²	3 443	63	3 857	62	57	62	61	60	63
Par l'État ou France Travail ³	314	6	394	6	3	5	10	7	6
Indemnisées	2 680	49	3 098	49	43	49	53	48	51
Par l'assurance chômage	2 429	45	2 779	44	41	45	45	42	46
Par l'État ou France Travail ³	250	5	319	5	2	4	8	5	5
Non indemnisées	1 077	20	1 153	19	17	19	18	19	18
Personnes non indemnissables	1 698	31	2 012	32	40	32	29	33	31
Ensemble	5 455	100	6 263	100	100	100	100	100	100

1. Personnes indemnissables en fin de mois.

2. Principalement l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ; mais aussi l'ARE-formation et l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP).

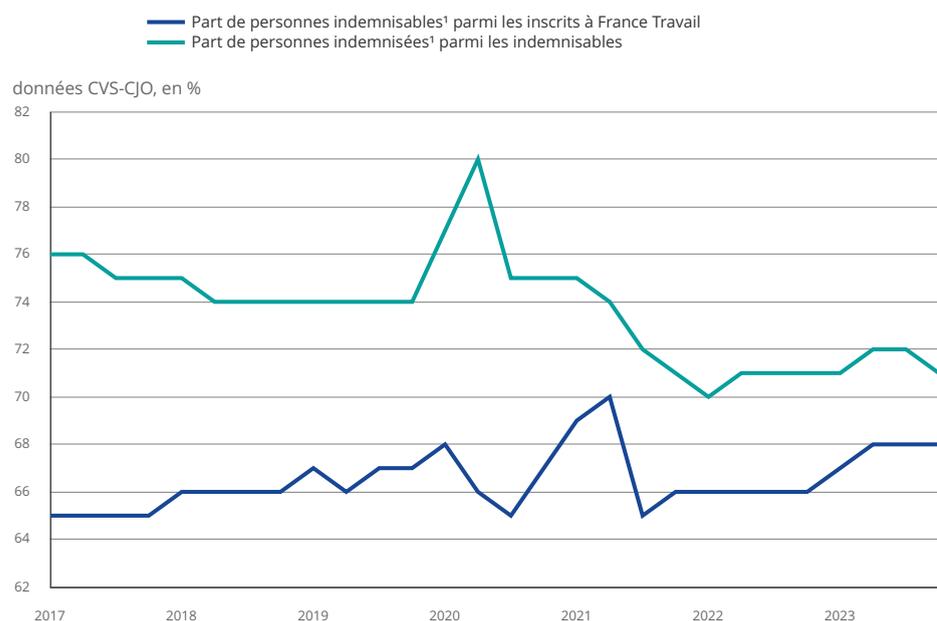
3. Inscrits à France Travail pris en charge par France Travail au titre d'une convention de gestion ou d'une formation.

Lecture : Au 31 décembre 2023, 3,1 millions d'inscrits à France Travail sont indemnisés, soit 49 % des inscrits à France Travail.

Champ : France, personnes inscrites au 31 décembre 2023.

Source : MIDAS (FHS-FNA) ; données brutes.

Figure 2 – Part des personnes indemnisées parmi les indemnissables, et des personnes indemnissables parmi les inscrits à France Travail entre 2017 et 2023



1. En fin de mois.

Lecture : Fin décembre 2023, 68 % des inscrits à France Travail sont indemnissables, dont 71 % sont indemnisés.

Champ : France, personnes inscrites à France Travail en catégories A, B, C, D, E ; données corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables (CVS-CJO).

Source : France Travail (FHS-FNA).

Figure 3 – Montant mensuel brut d'allocation d'assurance chômage¹ en décembre 2023

en euros

Âge et sexe	Moyenne	1 ^{er} décile	1 ^{er} quartile	Médiane	3 ^e quartile	9 ^e décile
Âge						
Moins de 25 ans	805	405	605	800	1 000	1 175
25-49 ans	1 150	495	795	1 095	1 350	1 830
50 ans ou plus	1 260	395	665	1 075	1 440	2 165
Sexe						
Femmes	1 040	370	655	980	1 255	1 700
Hommes	1 235	550	805	1 110	1 400	1 970
Ensemble	1 150	445	745	1 060	1 335	1 855

1. Principalement l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ; mais aussi l'ARE-formation et l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP).

Lecture : En décembre 2023, les inscrits à France Travail indemnisables perçoivent en moyenne une allocation d'assurance chômage de 1 150 euros brut.

Champ : France, personnes continûment inscrites à France Travail en catégories A, B, C, D, E qui sont indemnisables sur l'ensemble du mois et indemnisées au moins un jour par l'assurance chômage.

Source : MiDAS (FHS-FNA) ; données brutes.

Figure 4 – Montant brut de l'allocation chômage versée et revenus d'activité bruts des personnes indemnisables tout le mois par l'assurance chômage selon l'exercice ou non d'une activité réduite en décembre 2023

Revenus d'activité et indemnisation	Répartition (en %)	Montants moyens bruts perçus (en euros par mois)		
		Salaire (1)	Allocation (2)	Revenu total (3)=(1)+(2)
Personnes avec des revenus d'activité	44	1 690	400	2 090
Personnes indemnisées	19	1 010	910	1 920
Personnes non indemnisées	24	2 220	0	2 220
Personnes sans revenus d'activité	56	0	1 160	1 160
Personnes indemnisées	54	0	1 220	1 220
Personnes non indemnisées	3	0	0	0
Ensemble	100	790	830	1 620

Note : le repérage des personnes en activité réduite a été modifié par rapport aux années précédentes. Cette nouvelle définition, plus stricte et plus cohérente au regard des données transmises par France Travail, modifie de fait la répartition.

Lecture : En décembre 2023, 44 % des inscrits à France Travail perçoivent des revenus d'activité. 19 % des inscrits à France Travail sont indemnisés et perçoivent des revenus d'activité.

Champ : France, personnes continûment inscrites à France Travail en catégories A, B, C, D, E qui sont indemnisables sur l'ensemble du mois par l'assurance chômage.

Source : MiDAS (FHS-FNA) ; données brutes.

Définitions

Les **inscrits à France Travail** regroupent l'ensemble des personnes inscrites sur les listes de France Travail. L'inscription sur les listes de France Travail est soumise à certaines conditions, mais les inscrits peuvent être ou non indemnisés, certains peuvent occuper un emploi.

Les inscrits à France Travail sont les personnes inscrites sur les listes de France Travail. L'inscription sur ces listes est soumise à certaines conditions. Selon leur situation vis-à-vis de l'obligation de recherche d'emploi et de l'exercice ou non d'une activité, ils sont regroupés en cinq **catégories** :

- Catégorie A : inscrits tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi au cours du mois ;
- Catégorie B : inscrits tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (i.e. de 78 heures ou moins au cours du mois) ;
- Catégorie C : inscrits tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (i.e. de plus de 78 heures au cours du mois) ;
- Catégorie D : inscrits non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi. Ils peuvent être en stage ou en formation, en maladie, sans emploi et en contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ;
- Catégorie E : inscrits non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple, bénéficiaires de contrats aidés, créateurs d'entreprise).

Une personne est **indemnisable par l'assurance chômage** si elle a déposé une demande d'allocation qui a été acceptée. Elle est indemnisable en fin de mois si elle est indemnisable le dernier jour du mois. Une personne peut être indemnisable un mois donné mais non indemnisée (activité réduite, différé ou délai d'attente, sanction, etc.).

Pour être indemnisable à l'assurance chômage, une personne doit être inscrite à France Travail, être involontairement privée d'emploi, avoir travaillé au moins six mois au cours des 24 derniers mois (36 mois pour les 53 ans ou plus), être à la recherche effective et permanente d'un emploi, ne pas avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite et résider en France.

Une personne indemnisable est **indemnisée** en fin de mois si elle perçoit au moins un euro d'allocation chômage le dernier jour du mois. Les personnes indemnisées par l'assurance-chômage sont les allocataires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) ou de l'allocation de retour à l'emploi formation (AREF).

L'**allocation d'aide au retour à l'emploi** garantit un revenu de remplacement aux personnes involontairement privées d'emploi ou qui démissionnent pour une raison légitime, inscrites à France Travail, ayant travaillé au moins six mois au cours des 24 derniers mois (36 mois pour les 53 ans ou plus).

Le montant brut de l'allocation journalière est déterminé par application du taux de remplacement au salaire journalier de référence. Cette allocation est versée pour une durée maximale égale au nombre de jours entre le premier jour du premier contrat de travail et le dernier jour du dernier contrat de travail dans les 24 derniers mois (36 derniers mois pour les 53 ans ou plus).

L'**allocation de solidarité spécifique** est une allocation financée par l'État, versée sous conditions de ressources par période de six mois renouvelables aux personnes ayant épuisé leurs droits à l'assurance chômage ou ayant au moins 50 ans et optant pour la perception de l'ASS plutôt que l'ARE.

Le **salaire journalier de référence** utilisé pour le calcul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est le rapport entre la somme des salaires bruts soumis à contributions d'assurance chômage et le nombre de jours calendaires entre le premier jour du premier contrat de travail et le dernier jour du dernier contrat de travail au cours des 24 derniers mois (36 mois pour les 53 ans ou plus).

Le **taux de remplacement journalier** est appliqué au salaire journalier de référence (SJR) pour calculer le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Ce taux, compris entre 57 % et 75 %, décroît avec le montant du SJR et augmente avec la quotité travaillée.

Un inscrit à France Travail est en **activité réduite** dès lors qu'il exerce une activité rémunérée tout en étant inscrit à France Travail et tenu de faire des actes positifs de recherche d'emploi.

Il peut alors cumuler ses revenus d'activité avec une partie de son allocation chômage, sous réserve qu'ils n'excèdent pas son salaire brut antérieur. L'allocation est alors diminuée de 70 % du salaire brut associé à cette activité réduite. Rapportée à un nombre de jours au prorata du montant de l'allocation journalière, cette part non consommée de l'indemnisation chômage accroît d'autant le droit.

Les **déciles** partagent une population d'unités statistiques classée selon un critère donné, par exemple le salaire (revenu salarial, revenu d'activité, etc.), en dix sous-populations de tailles égales. Le 1^{er} décile (D1) (respectivement 9^e décile, D9) est le seuil au-dessous (respectivement au-dessus) duquel se situent les 10 % des salaires les plus faibles (respectivement les plus élevés).

La **médiane** correspond au 5^e décile (D5) : 50 % des salaires lui sont inférieurs et 50 % lui sont supérieurs.

Les **quartiles** (Q1, Q2, Q3, Q4) partagent la population en quatre sous-groupes de tailles égales.

L'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) est versée aux licenciés économiques bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle. Le montant de l'ASP est calculé sur le modèle de l'ARE pour les salariés qui ont moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise et est égal à 75 % du salaire journalier de référence (SJR) pour les autres. Seuls sont comptabilisés les salaires rattachés au contrat de travail ayant donné lieu à l'adhésion au CSP.

Le montant de l'ASP ne peut pas être inférieur au montant de l'ARE que le salarié aurait perçu en l'absence d'ASP.

Chômage dans les régions

Emploi, chômage, revenus du travail- Juin 2025

En 2024, le taux de chômage (au sens du BIT) s'établit en moyenne à 7,4 % de la population active en France. En France métropolitaine, il est plus faible que la moyenne nationale dans la majorité des régions, avec des taux compris entre 5,9 % (Pays de la Loire) et 7,3 % (Grand Est) ([figure 1](#) et [figure 2a](#)), et ne l'excède que dans trois régions : en Provence-Alpes-Côte d'Azur (7,9 %), en Occitanie (8,8 %) et dans les Hauts-de-France (9,0 %).

Les régions se distinguent aussi par le caractère plus ou moins hétérogène des marchés du travail entre les zones d'emploi ([figure 3](#)). Dans l'Ouest, les écarts de taux de chômage entre les zones d'emploi sont relativement faibles, traduisant des marchés du travail plus homogènes qu'ailleurs. En Occitanie, en revanche, les disparités de taux de chômage entre les zones d'emploi sont notables, allant de 4,6 % dans la zone d'emploi de Rodez à 14,2 % dans celle d'Agde-Pézenas.

Dans les départements et régions d'outre-mer (DOM), le taux de chômage est nettement plus élevé qu'en France métropolitaine (7,2 % en moyenne) variant, dans les DOM « historiques », de 12,3 % en Martinique à 17,3 % à La Réunion. Des facteurs démographiques spécifiques, l'inadéquation entre emploi et formation ainsi que l'étroitesse du marché du travail en sont les principaux déterminants. À Mayotte, le taux de chômage, désormais mesuré comme dans les autres régions, atteint 28,6 % en 2024.

Quelle que soit la région, le taux de chômage est nettement plus élevé pour les 15-24 ans (18,8 % en France) que pour leurs aînés. Dans les DOM, il varie de 35,0 % à La Réunion à 55,0 % à Mayotte. En France métropolitaine, il est le plus élevé dans les Hauts-de-France et en Occitanie (23,7 %). En revanche, il est inférieur à 16,0 % en Bretagne, dans les Pays de la Loire et en Auvergne-Rhône-Alpes ([figure 4a](#)). En 2024, en France, le taux de chômage des hommes (7,6 %) dépasse légèrement celui des femmes (7,3 %). L'écart est semblable dans la plupart des régions, sauf en Martinique et à La Réunion où il est nettement plus fort (respectivement +4,0 points et +3,2 points), et dans trois régions où le taux de chômage des hommes est inférieur à celui des femmes : à Mayotte (-15,0 points), en Guyane (-7,2 points) et en Corse (-1,0 point).

Après plusieurs années de recul, le taux de chômage s'est stabilisé depuis 2022, il s'établit à 7,4 % de la population active en 2024, comme en 2023 et après 7,3 % en 2022. Il s'est quasi stabilisé dans toutes les régions métropolitaines, à l'exception de la Bourgogne-Franche-Comté, de la Nouvelle-Aquitaine et de la Normandie, dans lesquelles il a légèrement augmenté (+0,2 point). Dans les DOM, le taux de chômage a nettement diminué en 2024 en Guadeloupe (-1,8 point) et à La Réunion (-1,7 point), s'est stabilisé à Mayotte (+0,1 point) et a nettement augmenté en Guyane (+3,1 points) et en Martinique (+1,6 point).

En 2024, le taux de chômage est inférieur à son niveau d'avant la crise sanitaire et à celui de 2015 (10,4 %) dans toutes les régions, sauf Mayotte, où il a augmenté de 7,2 points depuis 2015 ([figure 5a](#)). L'Île-de-France présente la plus faible baisse depuis 2015 (-1,9 point).

Pour en savoir plus

- « [Une photographie du marché du travail en 2024 – L'emploi des jeunes se replie, celui des seniors continue d'augmenter](#) », Insee Première n° 2044, mars 2025.
- « [Au quatrième trimestre 2024, l'emploi salarié recule dans presque toutes les régions](#) », Informations Rapides n° 78, Insee, mars 2025.

Figure 1 – Taux de chômage en 2024

en %

Région	15-24 ans	25-49 ans	50 ans ou plus	Femmes	Hommes	Ensemble	Évolution 2024/2023
Auvergne-Rhône-Alpes	15,8	5,8	4,2	6,3	6,4	6,4	0,1
Bourgogne-Franche-Comté	16,8	6,0	4,1	6,3	6,8	6,6	0,2
Bretagne	15,0	5,4	3,9	5,8	6,1	6,0	0,0
Centre-Val de Loire	18,5	6,1	4,3	6,7	7,0	6,9	0,1
Corse	20,7	6,0	4,1	7,0	6,0	6,5	0,1
Grand Est	18,5	6,5	4,8	7,0	7,5	7,3	0,1
Hauts-de-France	23,7	7,7	5,7	8,8	9,2	9,0	0,0
Île-de-France	16,8	6,4	5,0	6,9	7,1	7,0	0,1
Normandie	18,7	6,2	4,3	6,8	7,3	7,0	0,2
Nouvelle-Aquitaine	17,7	6,0	4,2	6,5	6,7	6,6	0,2
Occitanie	23,7	7,9	5,6	8,6	9,0	8,8	0,1
Pays de la Loire	15,2	5,1	3,8	5,8	6,0	5,9	0,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	20,0	7,4	5,2	7,9	7,9	7,9	-0,1
Guadeloupe	38,4	17,8	12,8	16,4	17,2	16,8	-1,8
Martinique	35,8	14,5	7,0	10,5	14,5	12,3	1,6
Guyane	39,8	18,1	6,7	20,5	13,3	16,9	3,1
La Réunion	35,0	15,9	13,5	15,7	18,9	17,3	-1,7
Mayotte	55,0	28,2	16,6	36,8	21,8	28,6	0,1
France métropolitaine	18,4	6,4	4,7	7,0	7,3	7,2	0,1
France	18,8	6,7	4,9	7,3	7,6	7,4	0,0

Lecture : En 2024, le taux de chômage en Auvergne-Rhône-Alpes est de 6,4 %, soit 0,1 point de plus qu'en 2023.

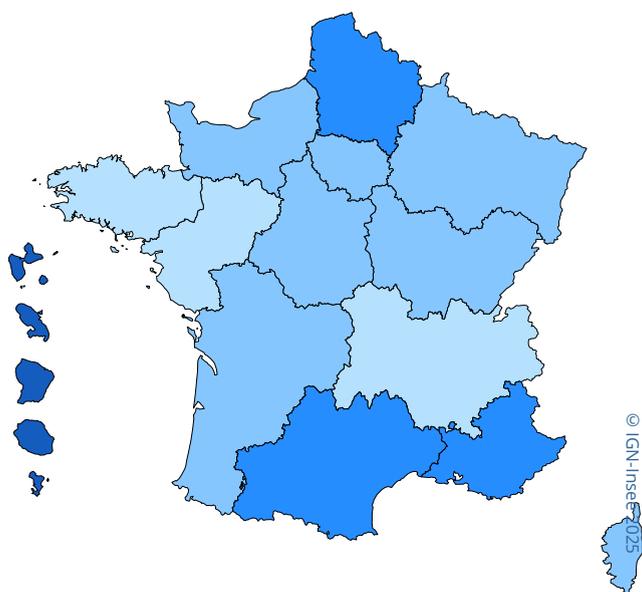
Champ : France.

Source : Insee, taux de chômage localisés (France hors Mayotte), Enquête Emploi (Mayotte).

Figure 2a – Taux de chômage par région en 2024

en %

- Moins de 6,5
- De 6,5 à moins de 7,4
- De 7,4 à moins de 10,0
- 10,0 ou plus

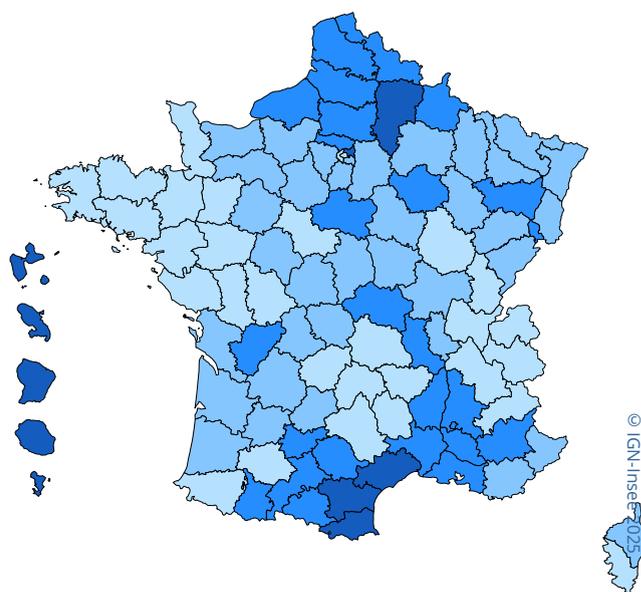


Lecture : En 2024, le taux de chômage en Normandie est de 7,0 %.
Champ : France.
Source : Insee, taux de chômage localisés (France hors Mayotte), Enquête Emploi (Mayotte).

Figure 2b – Taux de chômage par département en 2024

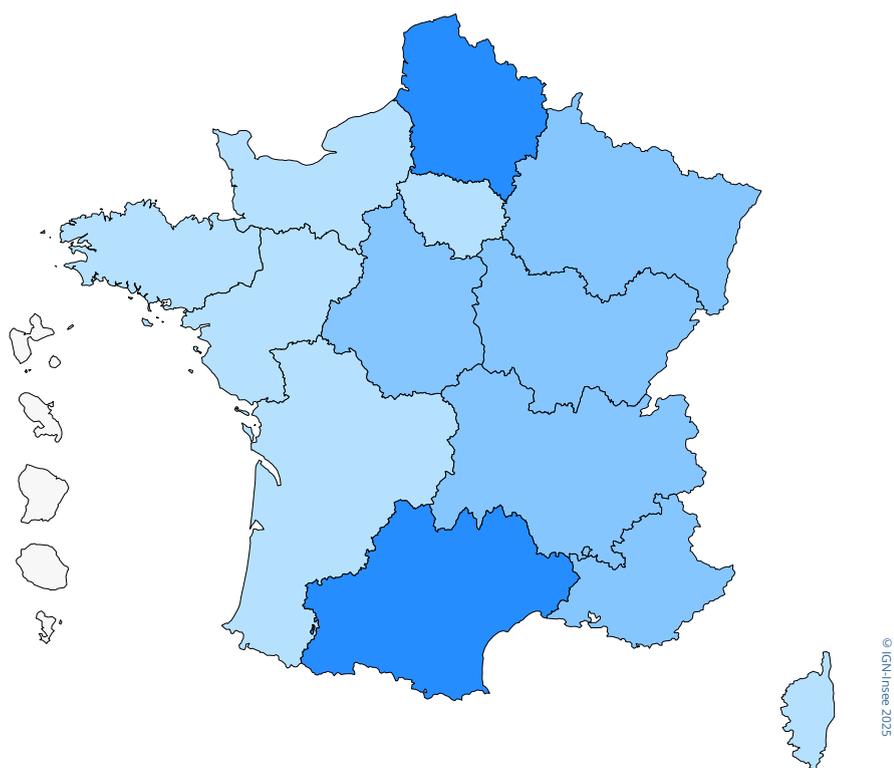
en %

- Moins de 6,5
- De 6,5 à moins de 7,4
- De 7,4 à moins de 10,0
- 10,0 ou plus



Lecture : En 2024, le taux de chômage en Gironde est de 6,8 %.
Champ : France.
Source : Insee, taux de chômage localisés (France hors Mayotte), Enquête Emploi (Mayotte).

Figure 3 – Dispersion des taux de chômage des zones d'emploi par région en 2024



en points de %

- Moins de 1,30
- De 1,30 à moins de 1,90
- 1,90 ou plus

Note : La dispersion est mesurée par l'écart type.

Lecture : En 2024, l'écart entre les taux de chômage dans les zones d'emploi bretonnes et le taux de chômage en Bretagne est en moyenne de 0,82 point.

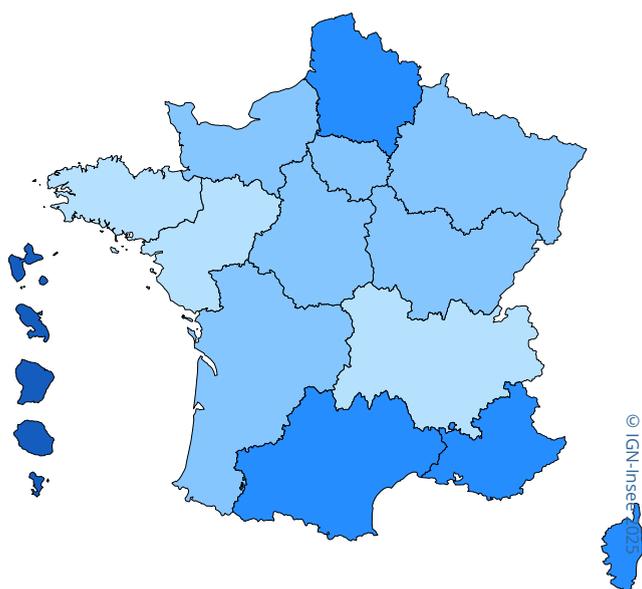
Champ : France métropolitaine.

Source : Insee, taux de chômage localisés (France hors Mayotte).

Figure 4a – Taux de chômage des 15-24 ans par région en 2024

taux de chômage (en %)

- Moins de 16,0
- De 16,0 à moins de 19,0
- De 19,0 à moins de 24,0
- 24,0 ou plus

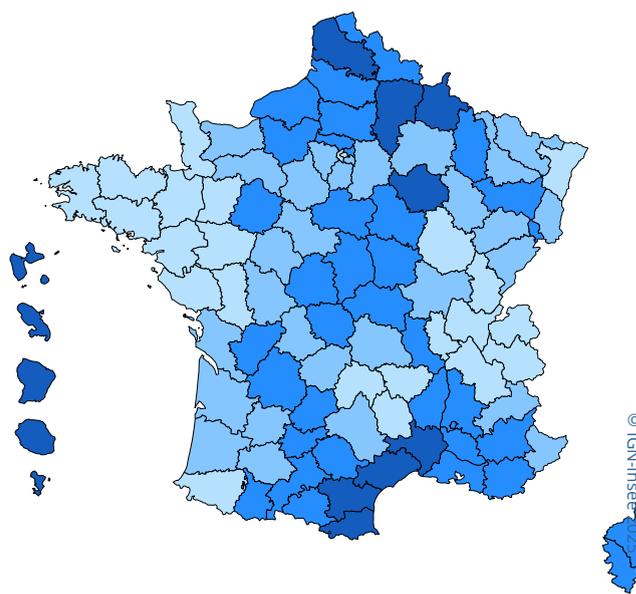


Lecture : En 2024, le taux de chômage des 15-24 ans en Occitanie est de 23,7 %.
 Champ : France.
 Source : Insee, taux de chômage localisés (France hors Mayotte), Enquête Emploi (Mayotte).

Figure 4b – Taux de chômage des 15-24 ans par département en 2024

taux de chômage (en %)

- Moins de 16,0
- De 16,0 à moins de 19,0
- De 19,0 à moins de 24,0
- 24,0 ou plus



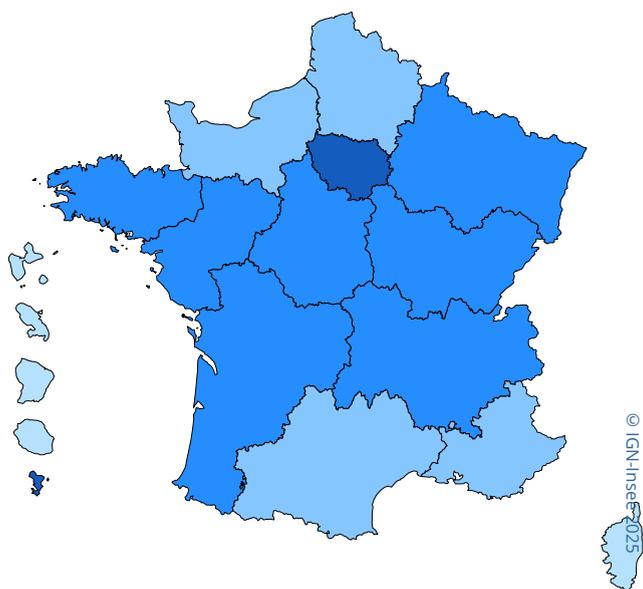
Lecture : En 2024, le taux de chômage des 15-24 ans dans la Manche est de 13,9 %.
 Champ : France.
 Source : Insee, taux de chômage localisés (France hors Mayotte), Enquête Emploi (Mayotte).

Figure 5a – Évolution du taux de chômage entre 2015 et 2024 par région

Figure 5b – Évolution du taux de chômage entre 2015 et 2024 par département

en points de %

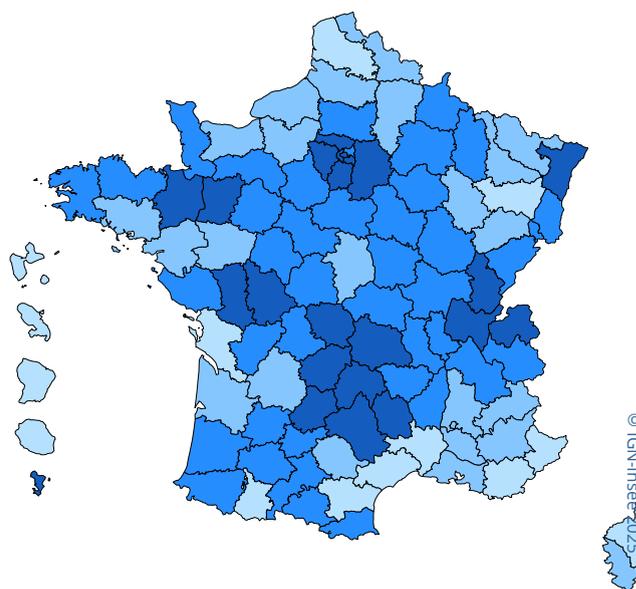
- Moins de -3,6
- De -3,6 à moins de -3,1
- De -3,1 à moins de -2,5
- 2,5 ou plus



Lecture : Entre 2015 et 2024, le taux de chômage a baissé de 3,6 points dans les Hauts-de-France.
Champ : France.
Source : Insee, taux de chômage localisés (France hors Mayotte), Enquête Emploi (Mayotte).

en points de %

- Moins de -3,6
- De -3,6 à moins de -3,1
- De -3,1 à moins de -2,5
- 2,5 ou plus



Lecture : Entre 2015 et 2024, le taux de chômage a baissé de 3,9 points dans le Var.
Champ : France.
Source : Insee, taux de chômage localisés (France hors Mayotte), Enquête Emploi (Mayotte).

Définitions

Le **taux de chômage** est le rapport entre le nombre de chômeurs et le nombre d'actifs (en emploi ou au chômage).

Un **chômeur au sens du BIT** est une personne âgée de 15 ans ou plus qui répond simultanément à trois conditions : être sans emploi durant une semaine donnée ; être disponible pour prendre un emploi dans les deux semaines ; avoir cherché activement un emploi au cours des quatre dernières semaines ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

Les démarches actives considérées sont variées : étudier des annonces d'offres d'emploi, se rendre à un salon professionnel, mobiliser son réseau social ou prendre des conseils auprès de France Travail, etc.

Une **zone d'emploi** est un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent, et dans lequel les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main-d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts.

Fiches

Activité, inactivité

Évolution de la population active

Emploi, chômage, revenus du travail- Juin 2025

En moyenne en 2024, selon l'enquête Emploi, la population active au sens du Bureau international du travail (BIT) est de 31,4 millions de personnes en France ([figure 1](#)). Le taux d'activité des 15-64 ans est de 74,4 %, son plus haut niveau depuis que l'Insee le mesure au sens du BIT (1975). Il a progressé de 0,5 point en moyenne sur l'année, portant à +2,0 points la hausse depuis 2019.

En 2024, le taux d'activité des seniors a continué de progresser : il atteint 72,0 % pour les 50-64 ans, soit 1,5 point de plus qu'en 2023 et 18,4 points de plus qu'en 2000. C'est un nouveau plus haut niveau depuis que l'Insee le mesure (1975). Le taux d'activité évolue fortement à ces âges : il atteint 81,6 % pour les 55-59 ans contre 45,2 % pour les 60-64 ans. Dans cette tranche d'âge il a cependant nettement augmenté entre 2022 et 2024 (+6,4 points), sous l'effet des différentes réformes des retraites, et presque quadruplé depuis 2000 (11,6 % des 60-64 ans étaient actifs en 2000). La part des 65-69 ans en activité a aussi presque quadruplé depuis 2000 et atteint 11,6 % en 2024.

Ainsi, le taux d'activité des 60-64 ans dépasse désormais celui des jeunes de moins de 25 ans, qui atteint 42,3 % en 2024, soit 0,1 point de plus qu'en 2023 et son plus haut niveau depuis 1990. La hausse a été forte en 2021 et 2022 (+5,2 points au total) mais depuis 2023 leur taux d'activité a marqué le pas, le profil d'ensemble depuis 2021 suivant celui de l'apprentissage. Ce taux avait diminué de 1975 à la fin des années 1990, en raison de l'allongement de la durée des études, puis avait légèrement augmenté jusqu'à la crise économique de 2008-2009 et s'était ensuite stabilisé avant la crise sanitaire qui a particulièrement affecté l'emploi des jeunes en 2020.

En 2024, parmi les 15-64 ans, le taux d'activité des hommes (77,5 %) est supérieur de 6,0 points à celui des femmes (71,5 %) ([figure 2](#)). Cet écart a à peine diminué depuis le milieu des années 2010. Il avait très nettement diminué entre 1975 (près de 30 points) et le milieu des années 2000 (moins de 10 points).

Le taux d'activité des 25-49 ans a progressé de 0,2 point en 2024, atteignant 88,6 %. À ces âges intermédiaires, le taux d'activité des hommes s'est érodé de 4,1 points depuis 1975, passant de 96,8 % à 92,7 % en 2024. Celui des femmes a en revanche fortement progressé : +24,1 points au cours de la même période. Le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans varie selon le nombre et l'âge de leurs enfants, ce qui est très peu le cas de celui des hommes. En 2024, le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans ayant trois enfants ou plus résidant avec elles, dont au moins un de moins de 3 ans, est de 53,3 %, contre 93,7 % des hommes du même âge et dans la même situation familiale ([figure 3](#)).

Pour en savoir plus

- « [Activité, emploi et chômage en 2024 et en séries longues](#) », Insee Résultats, juin 2025.
- « Une photographie du marché du travail en 2024 - L'emploi des jeunes se replie, celui des seniors continue d'augmenter », Insee Première n° 2044, mars 2025.

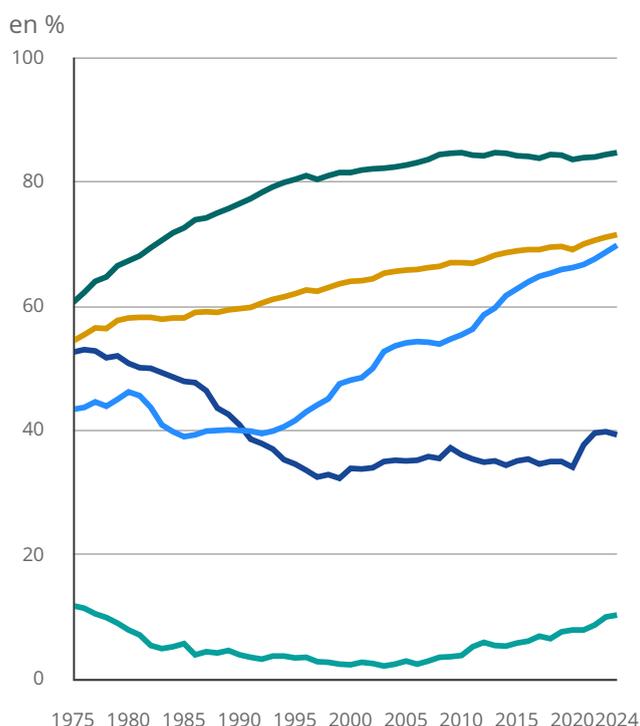
Figure 1 – Population active et taux d'activité selon les caractéristiques des personnes

Caractéristiques des personnes	2000	2021	2022	2023	2024
Population active de 15 ans ou plus (en milliers)	27 090	30 475	30 818	31 058	31 353
Femmes	12 601	14 861	15 025	15 185	15 285
Hommes	14 489	15 614	15 793	15 873	16 068
Taux d'activité des 15-64 ans (en %)	69,5	73,0	73,5	73,9	74,4
Femmes	64,0	70,0	70,6	71,1	71,5
Hommes	75,3	76,2	76,6	76,7	77,5
Taux d'activité par âge (en %)					
15-24 ans	37,6	39,8	41,9	42,2	42,3
25-49 ans	88,0	88,0	88,2	88,4	88,6
50-64 ans, dont :	53,5	69,3	69,6	70,5	72,0
55-59 ans	53,9	80,0	80,5	80,9	81,6
60-64 ans	11,6	38,2	38,9	41,6	45,2
65-69 ans	3,1	9,1	10,4	11,1	11,6

Lecture : En 2024, le taux d'activité des personnes de 15 à 64 ans est de 74,4 %.
 Champ : France, personnes vivant dans un logement ordinaire, âgées de 15 ans ou plus.
 Source : Insee, enquêtes Emploi, séries longues sur le marché du travail.

Figure 2a – Taux d'activité des femmes selon l'âge de 1975 à 2024

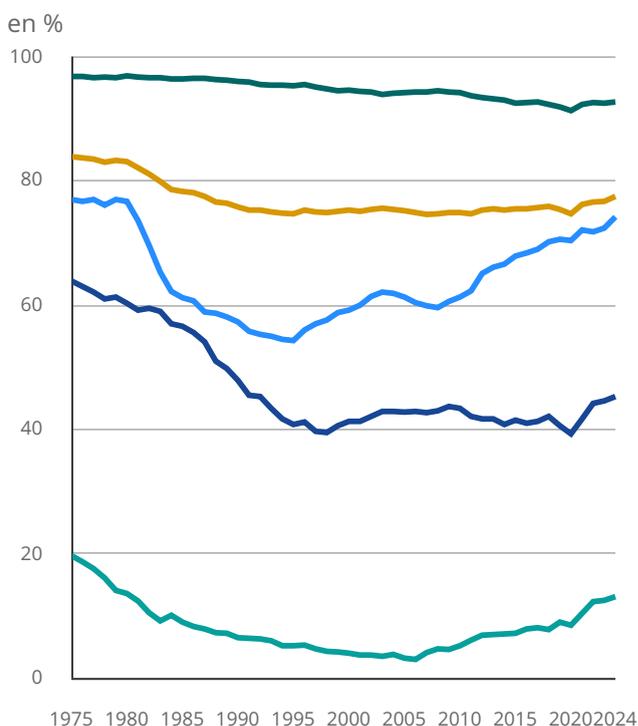
— 15-24 ans
 — 25-49 ans
 — 50-64 ans
 — 65-69 ans
 — 15-64 ans



Lecture : Entre 1975 et 2024, le taux d'activité des femmes de 15 à 64 ans est passé de 54,4 % à 71,5 %.
 Champ : France, personnes vivant dans un logement ordinaire, âgées de 15 à 69 ans.
 Source : Insee, enquêtes Emploi, séries longues sur le marché du travail.

Figure 2b – Taux d'activité des hommes selon l'âge de 1975 à 2024

— 15-24 ans
 — 25-49 ans
 — 50-64 ans
 — 65-69 ans
 — 15-64 ans



Lecture : Entre 1975 et 2024, le taux d'activité des hommes de 15 à 64 ans est passé de 83,9 % à 77,5 %.
 Champ : France, personnes vivant dans un logement ordinaire, âgées de 15 à 69 ans.
 Source : Insee, enquêtes Emploi, séries longues sur le marché du travail.

Figure 3 – Taux d'activité des 25-49 ans selon le nombre et l'âge des enfants en 2024

en %

Taux d'activité selon le nombre et l'âge des enfants	Femmes	Hommes	Ensemble
Taux d'activité des 25-49 ans	84,7	92,7	88,6
Sans enfant	88,7	89,4	89,1
Un enfant, dont :	86,9	95,7	90,6
<i>Un de moins de 3 ans</i>	83,5	95,3	89,3
Deux enfants, dont :	87,0	96,9	91,3
<i>Au moins un de moins de 3 ans</i>	79,4	95,8	87,2
Trois enfants ou plus, dont :	68,1	93,9	78,4
<i>Au moins un de moins de 3 ans</i>	53,3	93,7	70,8

Note : Il s'agit ici des enfants de la personne, vivant dans le logement.

Lecture : En 2024, le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans sans enfant vivant dans le logement est de 88,7 %.

Champ : France, personnes vivant dans un logement ordinaire, âgées de 25 à 49 ans.

Source : Insee, enquête Emploi 2024.

Définitions

La **population active au sens du Bureau international du travail (BIT)** comprend les personnes en emploi au sens du BIT et les chômeurs au sens du BIT.

Le **taux d'activité** est le rapport entre le nombre d'actifs et l'ensemble de la population correspondante. Il peut être calculé sur l'ensemble de la population d'un pays, mais on se limite le plus souvent à la population âgée de 15 à 64 ans, ou à une sous-catégorie de la population (femmes de 25 à 29 ans par exemple).

Transitions sur le marché du travail

Emploi, chômage, revenus du travail- Juin 2025

En 2024, parmi les personnes âgées de 15 à 64 ans en emploi au sens du Bureau international du travail (BIT) à un instant donné, 95,9 % le sont encore trois mois après, 1,8 % se retrouvent au chômage et 2,3 % deviennent inactives (**figure 1**). Parmi les personnes occupant un emploi à durée limitée, 77,7 % sont encore dans cette situation trois mois après, 6,4 % occupent un emploi à durée indéterminée et 7,8 % deviennent chômeuses. Un peu plus de la moitié (50,3 %) des personnes qui sont au chômage à un instant donné le sont encore trois mois plus tard ; 27,0 % sont en emploi, pour près des deux tiers sur un emploi à durée limitée, et 22,7 % deviennent inactives, dont 13,9 % dans le halo autour du chômage.

Dans 88,8 % des cas, les personnes inactives âgées de 15 à 64 ans le sont encore trois mois après. Les transitions vers l'emploi ou le chômage sont plus nombreuses pour les inactifs relevant du halo autour du chômage. Ainsi, parmi les personnes appartenant au halo autour du chômage à un instant donné, 20,9 % se retrouvent au chômage trois mois après (contre 2,7 % des autres personnes inactives) et 13,4 % sont en emploi (contre 3,8 %).

Sur un trimestre, le risque de perdre son emploi (ou les chances d'en retrouver un) diffère peu entre les femmes et les hommes (**figure 2**). Les différences sont plus marquées selon l'âge.

Ainsi, les jeunes en emploi à un instant donné, davantage concernés par des contrats à durée limitée, sont plus souvent au chômage trois mois plus tard : 5,0 % pour les 15-24 ans, contre 1,7 % des 25-49 ans et 1,1 % des 50-64 ans. De leur côté cependant, les seniors au chômage ont plus de difficultés que les autres à retrouver un emploi : 21,0 % des 50-64 ans au chômage à un instant donné sont en emploi trois mois plus tard, contre 28,7 % des 15-24 ans et 28,5 % des 25-49 ans.

Sur un an, les changements de situation sont plus nombreux que sur un trimestre, notamment pour les chômeurs (**figure 3**). Ainsi 40,3 % des personnes au chômage à un instant donné en 2023 sont en emploi un an plus tard, un peu plus se retrouvant avec un emploi à durée limitée (20,6 %) qu'avec un emploi à durée indéterminée (19,7 %). Cependant, 35,8 % des chômeurs en 2023 sont encore dans cette situation un an plus tard et 23,8 % deviennent inactifs. Parmi les personnes inactives en 2023, 11,4 % sont en emploi un an après et 6,1 % au chômage. Parmi elles, les transitions sont là aussi plus nombreuses pour les personnes relevant du halo autour du chômage : 25,3 % occupent un emploi un an après et 17,6 % sont au chômage. Parmi les personnes de 15 à 64 ans en emploi à un instant donné en 2023, 93,0 % y sont aussi un an plus tard. Cette part n'est que de 79,4 % pour les personnes initialement en emploi à durée limitée, qui connaissent plus de transitions en dehors de l'emploi : un an plus tard, 10,6 % d'entre elles sont au chômage et 10,0 % sont inactives.

Pour en savoir plus

- « En 2024, la vague de mobilité des salariés reflue », in Emploi, chômage, revenus du travail, coll. « Insee Références », édition 2025.
- « Une photographie du marché du travail en 2024 - L'emploi des jeunes se replie, celui des seniors continue d'augmenter », Insee Première n° 2044, mars 2025.
- « Les salariés en contrat court : des allers-retours plus fréquents entre emploi, chômage et inactivité », Insee Première n° 1736, février 2019.

Figure 1 – Transitions trimestrielles entre l'emploi, le chômage et l'inactivité en 2024

en %

Situation au trimestre t	Situation au trimestre t+1							
	Emploi	Dont emploi à durée limitée	Dont: emploi à durée indéterminée	Chômage	Inactivité	Dont halo autour du chômage	Dont inactivité hors halo	Ensemble
Emploi, dont :	95,9			1,8	2,3			100,0
Emploi à durée limitée	84,1	77,7	6,4	7,8	8,0	3,5	4,5	100,0
Emploi à durée indéterminée	97,7	0,5	97,2	0,9	1,4	0,5	0,9	100,0
Chômage	27,0	16,7	10,4	50,3	22,7	13,9	8,9	100,0
Inactivité, dont :	5,4			5,8	88,8			100,0
Halo autour du chômage	13,4	7,9	5,5	20,9	65,7	44,2	21,4	100,0
Inactivité hors halo	3,8	2,5	1,3	2,7	93,6	5,5	88,1	100,0

Note : Les emplois à durée limitée regroupent ici les contrats à durée déterminée (CDD), les missions d'intérim, les contrats d'apprentissage (hors CDI) et les contrats de professionnalisation (hors CDI).

Lecture : En moyenne, du 4^e trimestre 2023 au 3^e trimestre 2024, 27,0 % des personnes au chômage à un instant donné sont en emploi trois mois plus tard.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant dans un logement ordinaire, âgées de 15 à 64 ans.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2023 et 2024.

Figure 2 – Transitions trimestrielles entre l'emploi et le chômage selon le sexe et l'âge en 2024

en %

Caractéristiques	Probabilité d'être au chômage au trimestre t+1 en étant :		Probabilité d'être en emploi au trimestre t+1 en étant :
	En emploi le trimestre t	Au chômage le trimestre t	Au chômage le trimestre t
Sexe			
Femmes	1,7	46,5	27,9
Hommes	1,9	53,7	26,2
Âge			
15-24 ans	5,0	42,9	28,7
25-49 ans	1,7	51,3	28,5
50-64 ans	1,1	58,1	21,0
Ensemble	1,8	50,3	27,0

Lecture : En moyenne du 4^e trimestre 2023 au 3^e trimestre 2024, 46,5 % des femmes au chômage à un instant donné sont au chômage trois mois plus tard.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant dans un logement ordinaire, âgées de 15 à 64 ans.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2023 et 2024.

Figure 3 – Transitions annuelles entre l'emploi, le chômage et l'inactivité en 2023-2024

en %

Situation au trimestre t	Situation au trimestre t+4							
	Emploi	Dont emploi à durée limitée	Dont: emploi à durée indéterminée	Chômage	Inactivité	Dont halo autour du chômage	Dont inactivité hors halo	Ensemble
Emploi, dont :	93,0			2,8	4,2			100,0
Emploi à durée limitée	79,4	57,6	21,8	10,6	10,0	4,0	6,0	100,0
Emploi à durée indéterminée	95,0	1,5	93,5	1,7	3,3	1,0	2,4	100,0
Chômage	40,3	20,6	19,7	35,8	23,8	12,9	10,9	100,0
Inactivité, dont :	11,4			6,1	82,5			100,0
Halo autour du chômage	25,3	13,3	12,0	17,6	57,1	32,2	24,9	100,0
Inactivité hors halo	8,7	5,7	3,0	3,8	87,4	5,4	82,0	100,0

Note : Les emplois à durée limitée regroupent ici les contrats à durée déterminée (CDD), les missions d'intérim, les contrats d'apprentissage (hors CDI) et les contrats de professionnalisation (hors CDI).

Lecture : En moyenne, du 1^{er} trimestre 2023 au 4^e trimestre 2024, 2,8 % des personnes en emploi à un instant donné sont au chômage un an après.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant dans un logement ordinaire, âgées de 15 à 64 ans.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2023 et 2024.

Définitions

Une personne en **emploi au sens du Bureau international du travail (BIT)** est une personne de 15 ans ou plus ayant effectué au moins une heure de travail rémunéré au cours d'une semaine donnée ou absente de son emploi sous certaines conditions de motif (congrés annuels, maladie, maternité, etc.) et de durée.

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

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

Un **chômeur au sens du BIT** est une personne âgée de 15 ans ou plus qui répond simultanément à trois conditions : être sans emploi durant une semaine donnée ; être disponible pour prendre un emploi dans les deux semaines ; avoir cherché activement un emploi au cours des quatre dernières semaines ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

Les démarches actives considérées sont variées : étudier des annonces d'offres d'emploi, se rendre à un salon professionnel, mobiliser son réseau social ou prendre des conseils auprès de France Travail, etc.

Les **inactifs au sens du BIT** sont les personnes âgées de 15 ans ou plus qui ne sont ni en emploi ni au chômage au sens du BIT.

Les **emplois à durée limitée** sont ceux qui ont un terme fixé, défini dans le contrat de travail qui lie le salarié à son employeur.

Le **halo autour du chômage** est composé de personnes sans emploi qui, soit recherchent un emploi mais ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler, soit n'ont pas effectué de démarche active de recherche d'emploi dans le mois précédent mais souhaitent travailler, qu'elles soient disponibles ou non.

Le halo regroupe donc les personnes inactives au sens du BIT (ni en emploi, ni au chômage), mais proches du marché du travail.

Les **transitions entre états d'activité** (par exemple : entre emploi et chômage ou entre chômage et inactivité) sont étudiées à partir de l'enquête Emploi, entre deux interrogations. Elles comparent la situation entre deux semaines données distantes de trois mois (transitions trimestrielles) ou entre périodes plus longues d'un an (transitions annuelles) ; elles ne mesurent pas certaines entrées-sorties courtes entre deux trimestres (ou années) d'interrogation.

Halo autour du chômage et sous-emploi

Emploi, chômage, revenus du travail- Juin 2025

En moyenne en 2024, 1,9 million de personnes appartiennent au halo autour du chômage (**figure 1**). Ces personnes sont inactives au sens du Bureau international du travail (BIT). Elles ne sont pas considérées comme étant au chômage au sens du BIT, même si leur situation en est proche. Le halo autour du chômage se compose en effet de personnes sans emploi qui, soit ont recherché un emploi, mais ne sont pas disponibles pour travailler (composante 1 ; 527 000 personnes en 2024) ; soit souhaitent un emploi et sont disponibles pour travailler mais n'ont pas recherché d'emploi (composante 2 ; 696 000 personnes) ; soit souhaitent un emploi mais n'ont pas recherché d'emploi et ne sont pas disponibles pour travailler (composante 3 ; 716 000 personnes).

En moyenne en 2024, 4,5 % des personnes âgées de 15 à 64 ans appartiennent au halo autour du chômage, en baisse de 0,2 point par rapport à 2023, ce qui efface la hausse de l'année précédente. Ces fluctuations modérées ramènent la part du halo à son niveau d'avant la crise sanitaire (oscillant autour de 4,5 % sur la période 2016-2019). Le halo autour du chômage avait nettement augmenté en 2020 (+0,8 point sur l'année) : en raison des difficultés pour rechercher un emploi durant le premier confinement, une part élevée de personnes qui auraient été considérées comme chômeuses au sens du BIT ont en effet basculé dans le halo autour du chômage au printemps 2020.

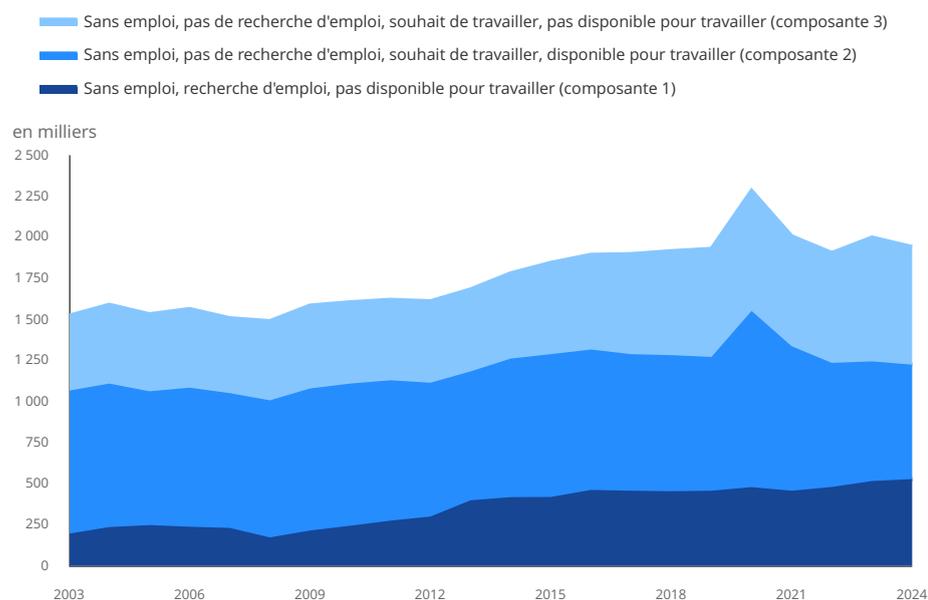
Les personnes relevant du halo autour du chômage ont un profil proche de celui des chômeurs : elles ont en commun d'être plus jeunes et moins diplômées que la moyenne de la population (**figure 2**). Le halo est toutefois nettement plus féminin (56,6 % de femmes dans le halo, contre 48,0 % parmi les chômeurs) et moins diplômé (34,2 % ont au plus le brevet, contre 23,8 % des chômeurs). En 2024, 1,2 million de personnes sont en situation de sous-emploi, soit 4,3 % des personnes en emploi (**figure 3**). Le sous-emploi inclut des personnes à temps partiel, souhaitant travailler davantage, disponibles pour le faire et recherchant un emploi (composante 1) ou n'en recherchant pas (composante 2), mais aussi des personnes se déclarant au chômage partiel ou technique (composante 3). En 2020, sous l'effet de la crise sanitaire, le chômage partiel a bondi (sa part est passée à 4,3 %) et la part du sous-emploi dans l'emploi a atteint un niveau inédit (9,5 %). Après une première baisse en 2021, le chômage partiel a retrouvé son niveau d'avant-crise en 2022. En outre, la part de personnes à temps partiel souhaitant travailler davantage, qui a baissé entre 2019 et 2022 avec la baisse de la part de salariés à temps partiel, a de nouveau légèrement baissé depuis 2023 (-0,2 point en cumulé) et la part du sous-emploi s'établit en 2024 1,5 point au-dessous de son niveau d'avant-crise (2019), et à son plus bas niveau depuis 1992.

Le sous-emploi concerne beaucoup plus les femmes que les hommes (en 2024, 69,4 % des personnes en sous-emploi sont des femmes, alors qu'elles représentent 48,9 % des personnes en emploi). Il est par ailleurs plus fréquent parmi les personnes moins diplômées ou occupant un emploi peu qualifié.

Pour en savoir plus

- « **Activité, emploi et chômage en 2024 et en séries longues** », Insee Résultats, juin 2025.
- « **Une photographie du marché du travail en 2024 – L'emploi des jeunes se replie, celui des seniors continue d'augmenter** », Insee Première n° 2044, mars 2025.

Figure 1 – Nombre de personnes appartenant au halo autour du chômage par composantes de 2003 à 2024



Lecture : En 2024, 1 939 000 personnes appartiennent au halo autour du chômage.
Champ : France, personnes vivant dans un logement ordinaire, âgées de 15 ans ou plus.
Source : Insee, enquête Emploi 2024, séries longues sur le marché du travail.

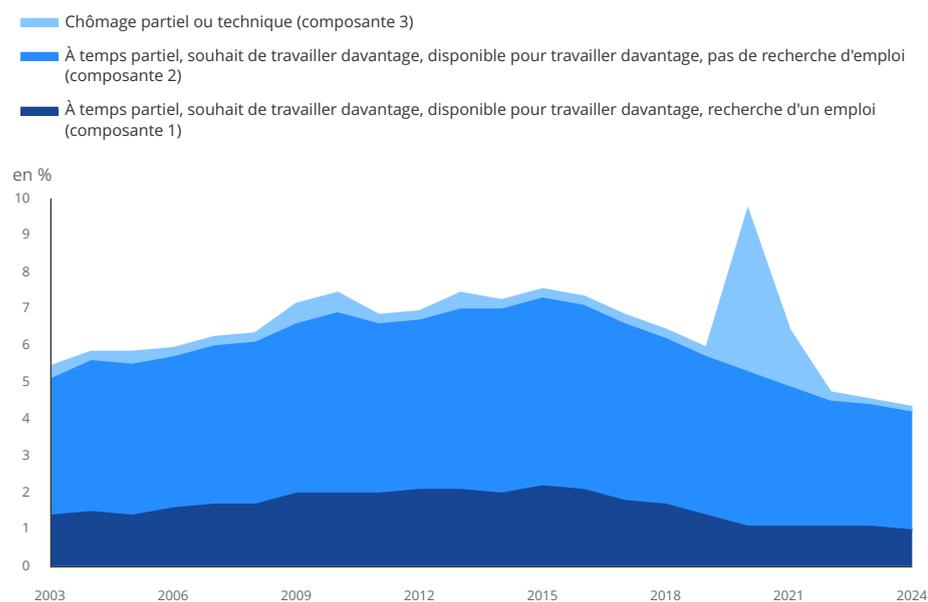
Figure 2 – Caractéristiques des personnes de 15 à 64 ans selon leur statut d'activité en 2024

en %

Caractéristiques des personnes	Emploi	dont sous-emploi	Chômage	Inactivité	dont halo autour du chômage	Ensemble
Sexe						
Femmes	48,9	69,4	48,0	56,7	56,6	50,8
Hommes	51,1	30,6	52,0	43,3	43,4	49,2
Âge						
15-24 ans	9,6	15,5	27,4	43,5	31,0	19,3
25-49 ans	58,9	54,4	52,2	21,8	48,9	49,0
50-64 ans, dont :	31,5	30,1	20,4	34,7	20,2	31,7
55-64 ans	18,3	18,2	12,4	29,6	12,4	20,9
Diplôme						
Bac+2 ou plus	47,4	31,4	31,0	14,5	21,3	38,1
Baccalauréat ou équivalent	21,7	25,2	26,4	22,7	25,6	22,2
CAP, BEP ou équivalent	18,7	21,2	18,4	17,1	18,4	18,2
Aucun diplôme, brevet des collèges	11,7	21,8	23,8	45,5	34,2	21,0
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Effectifs (en milliers)	28 420	1 223	2 311	10 571	1 878	41 302

Lecture : En 2024, 48,9 % des 15-64 ans en emploi sont des femmes.
Champ : France hors Mayotte, personnes vivant dans un logement ordinaire, âgées de 15 à 64 ans.
Source : Insee, enquête Emploi 2024.

Figure 3 – Part de personnes en situation de sous-emploi parmi les personnes en emploi de 2003 à 2024



Lecture : En 2024, 4,3 % des personnes en emploi sont en situation de sous-emploi.

Champ : France, personnes vivant dans un logement ordinaire, en emploi.

Source : Insee, enquête Emploi 2024, séries longues sur le marché du travail.

Définitions

Le **halo autour du chômage** est composé de personnes sans emploi qui, soit recherchent un emploi mais ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler, soit n'ont pas effectué de démarche active de recherche d'emploi dans le mois précédent mais souhaitent travailler, qu'elles soient disponibles ou non.

Le halo regroupe donc les personnes inactives au sens du BIT (ni en emploi, ni au chômage), mais proches du marché du travail.

Les **inactifs au sens du BIT** sont les personnes âgées de 15 ans ou plus qui ne sont ni en emploi ni au chômage au sens du BIT

Un **chômeur au sens du BIT** est une personne âgée de 15 ans ou plus qui répond simultanément à trois conditions : être sans emploi durant une semaine donnée ; être disponible pour prendre un emploi dans les deux semaines ; avoir cherché activement un emploi au cours des quatre dernières semaines ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

Les démarches actives considérées sont variées : étudier des annonces d'offres d'emploi, se rendre à un salon professionnel, mobiliser son réseau social ou prendre des conseils auprès de France Travail, etc.

Le **sous-emploi** recouvre les personnes ayant un emploi à temps partiel qui souhaitent travailler plus d'heures et qui sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent ou non un emploi. Sont aussi incluses les personnes ayant involontairement travaillé moins que d'habitude, pour cause de chômage partiel par exemple, qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel.

Situations contraintes sur le marché du travail

Emploi, chômage, revenus du travail- Juin 2025

En 2024, en France hors Mayotte, 2,3 millions de personnes de 15 à 64 ans sont chômeuses au sens du Bureau international du travail (BIT) en moyenne sur l'année (**figure 1**). Aux frontières du chômage, on distingue deux populations : 1,8 million de personnes forment le halo autour du chômage et 1,2 million sont en situation de sous-emploi. Chômage, halo et sous-emploi constituent différentes formes de contraintes rencontrées par les personnes sur le marché du travail, dont l'offre de travail se trouve non utilisée (chômage et halo) ou sous-utilisée (sous-emploi).

Au total, 5,4 millions de personnes de 15 à 64 ans sont contraintes dans leur offre de travail en moyenne sur l'année 2024. En rapportant ce nombre à une population active au sens large, à savoir l'ensemble des personnes en emploi, au chômage ou dans le halo autour du chômage, le taux de contrainte atteint 16,5 % en 2024, un niveau en légère baisse par rapport à 2023 (-0,2 point) et à son plus bas niveau depuis que l'Insee le mesure (2003). Il se situe nettement au-dessous de son niveau d'avant-crise sanitaire en 2019 (-2,4 points) : la part des chômeurs dans la population active élargie (-1,0 point) et celle des personnes en situation de sous-emploi (-1,3 point) ont contribué de concert à cette baisse. Dans le même temps, la part des personnes dans le halo s'est presque stabilisée (-0,1 point).

La forte hausse du nombre de personnes contraintes dans leur offre de travail au deuxième trimestre 2020 s'expliquait en premier lieu par une forte hausse du chômage partiel (une des composantes du sous-emploi), qui avait bondi à 9,1 % des actifs au sens large, contre 0,2 % fin 2019, et la part des personnes contraintes dans leur offre de travail avait alors atteint un pic à 28,7 % (**figure 2**). Le chômage partiel s'était ensuite replié dès le trimestre suivant (-7,8 points) et a retrouvé un niveau faible depuis le troisième trimestre 2021 (0,1 % en 2024). La part des personnes dans le halo autour du chômage avait également nettement augmenté en 2020, à 6,9 %, avant de se replier en 2021 à 6,0 %.

Mesurer le nombre de personnes contraintes au moins une fois dans l'année dans leur offre de travail permet de compléter cet indicateur. Parmi les actifs au sens large interrogés dans l'enquête Emploi en continu pour la première fois en 2023, 30,3 % ont subi un tel épisode de contrainte au moins une fois pendant l'année suivant leur première interrogation (période notée « 2024/2023 »), épisode ayant pu être seulement transitoire. Parmi ces personnes, 10,5 % n'ont jamais été en emploi, 13,7 % ont alterné emploi et non-emploi contraint (chômage ou halo) et 6,1 % ont été au moins une fois en sous-emploi (mais jamais sans emploi) (**figure 3**). Ce taux de contrainte dans l'année est plus élevé pour les femmes (35,1 % en 2024/2023) que pour les hommes (25,5 %), en particulier en situation de sous-emploi (8,8 % contre 3,4 %). Les non-diplômés ou titulaires du brevet des collèges sont davantage contraints (44,7 %) que les titulaires d'un baccalauréat ou d'un brevet professionnel (29,3 %) et surtout que les diplômés du supérieur (18,5 %). Le taux s'élève, tous niveaux de formation confondus, à 46,5 % pour ceux qui sont sortis de formation initiale depuis moins de cinq ans et à 24,5 % pour ceux qui ont terminé leurs études initiales depuis cinq ans ou plus.

En 2024/2023, le taux de contrainte dans l'année a très légèrement augmenté sur un an (+0,2 point) à 30,3 %. Il se situe 1,2 point au-dessous de son niveau de 2019/2018. Cette baisse par rapport à l'avant-crise sanitaire s'observe quel que soit le niveau de diplôme : -1,5 point pour les titulaires d'un diplôme au moins équivalent au niveau bac+2, -2,2 points pour les titulaires d'un baccalauréat ou d'un brevet professionnel et -3,0 points pour les non-diplômés ou titulaires du brevet des collèges. À l'inverse, le taux de contrainte a augmenté de 8,4 points parmi les personnes qui n'ont jamais fait d'études ou qui ne les ont pas encore terminées ; cela résulte surtout d'une hausse de la part des jeunes, classés dans le halo, qui souhaitent un emploi mais n'en recherchent pas activement ou ne sont pas disponibles, notamment car ils sont en études.

Pour en savoir plus

- « Une photographie du marché du travail en 2024 – L'emploi des jeunes se replie, celui des seniors continue d'augmenter », Insee Première n° 2044, mars 2025.

Figure 1 – Contrainte dans l'offre de travail en moyenne annuelle et au moins une fois dans l'année

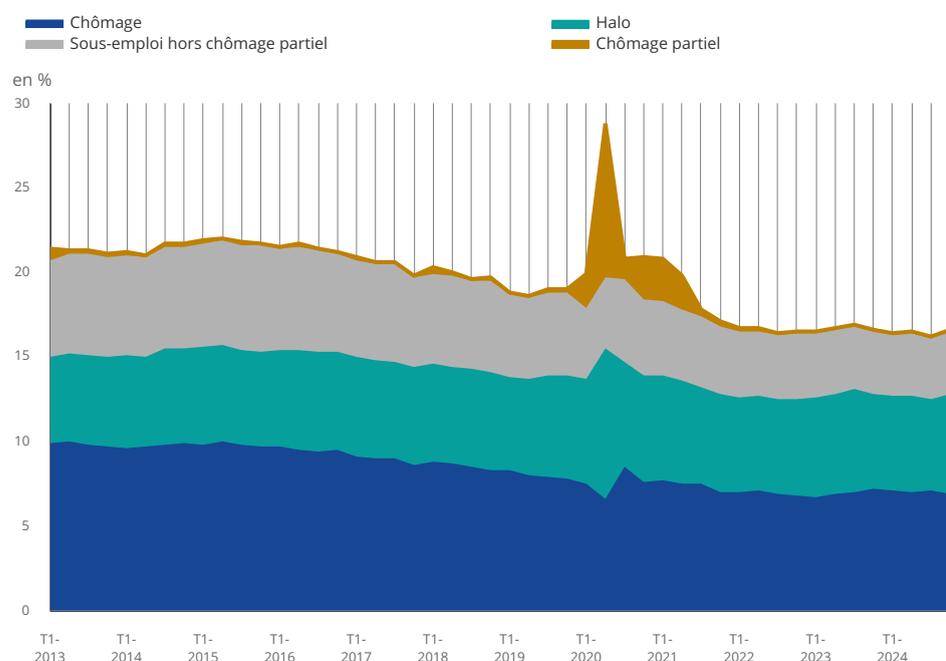
Statut sur le marché du travail	En moyenne annuelle				Au moins une fois dans l'année ¹			
	2023		2024		2023/2022		2024/2023	
	Effectifs (en millions)	Part de la population active élargie (en %)	Effectifs (en millions)	Part de la population active élargie (en %)	Effectifs (en millions)	Part de la population active élargie (en %)	Effectifs (en millions)	Part de la population active élargie (en %)
Chômage (1)	2,2	7,0	2,3	7,0	5,7	16,3	5,7	16,4
Halo (2)	1,9	5,9	1,8	5,7	5,1	14,7	5,1	14,7
Sans emploi contraint (1) + (2)	4,1	12,8	4,1	12,7	8,4	24,1	8,4	24,2
Sous-emploi (3)	1,2	3,8	1,2	3,8	3,0	8,6	3,1	8,8
Offre de travail contrainte (1) + (2) + (3)	5,4	16,7	5,4	16,5	10,4	30,1	10,6	30,3
Population active élargie	32,3	100,0	32,5	100,0	34,7	100,0	34,9	100,0

1. Un individu pouvant vivre des épisodes de natures différentes au cours de l'année, les sous-totaux des colonnes correspondantes ne sont pas sommables. Lecture : 5,7 millions de personnes ont été au moins une fois au chômage au sens du BIT pendant l'année suivant leur première interrogation dans l'enquête Emploi en continu en 2023. 8,4 millions ont été au moins une fois soit au chômage soit dans le halo sur la même période.

Champ : France hors Mayotte, personnes âgées de 15 à 64 ans actives au sens large (en emploi, au chômage au sens du BIT ou dans le halo autour du chômage).

Source : Insee, enquêtes Emploi.

Figure 2 – Contrainte dans l'offre de travail entre 2013 et 2024, en moyenne trimestrielle



Note : Données CVS (corrigées des variations saisonnières).

Lecture : En moyenne au 4^e trimestre 2024, 16,6 % de la population active élargie est contrainte dans son offre de travail, dont 6,9 % au chômage.

Champ : France hors Mayotte, personnes âgées de 15 à 64 ans actives au sens large (en emploi, au chômage au sens du BIT ou dans le halo autour du chômage), vivant dans un logement ordinaire.

Source : Insee, enquête Emploi 2024, séries longues sur le marché du travail.

Figure 3 – Taux de contrainte dans l'offre de travail au moins une fois dans l'année en 2019/2018 et 2024/2023

Statut sur le marché du travail et niveau de diplôme	Ensemble		Femmes		Hommes		Moins de 5 ans après la fin des études		Au moins 5 ans après la fin des études	
	2019/2018	2024/2023	2019/2018	2024/2023	2019/2018	2024/2023	2019/2018	2024/2023	2019/2018	2024/2023
Contrainte au moins une fois dans l'année	31,5	30,3	36,5	35,1	26,5	25,5	48,7	46,5	27,7	24,5
Sous-emploi	7,2	6,1	10,5	8,8	3,8	3,4	8,0	6,6	7,2	6,1
Alternance entre emploi et non-emploi contraint (chômage ou halo)	13,5	13,7	14,1	14,3	12,9	13,0	26,8	27,0	11,4	10,9
Jamais en emploi	10,9	10,5	12,0	12,0	9,7	9,1	13,9	12,9	9,2	7,5
Par diplôme										
Bac+2 ou plus	20,0	18,5	23,0	21,8	16,6	14,6	31,6	32,8	18,4	16,9
Bac, brevet professionnel, CAP ou BEP	31,5	29,3	38,6	35,9	25,2	23,5	60,8	57,0	28,7	26,7
Brevet des collèges ou aucun diplôme	47,7	44,7	55,7	56,2	40,6	35,7	82,8	64,0	45,8	42,8
Études en cours ou n'a jamais fait d'études	52,5	60,9	57,6	63,9	46,8	57,6	///	///	///	///

/// : absence de résultat due à la nature des choses.

Lecture : Parmi les personnes interrogées pour la première fois en 2023 et qui ont été au moins une fois en activité au sens du BIT ou dans le halo l'année suivante, 30,3 % ont été contraintes au moins une fois dans leur offre de travail (sous-emploi, chômage ou halo autour du chômage). Plus précisément, 6,1 % n'ont connu que le sous-emploi, 10,5 % n'ont jamais été en emploi (chômage, halo autour du chômage ou inactivité) et 13,7 % ont alterné entre emploi et non-emploi contraint (chômage ou halo autour du chômage).

Champ : France hors Mayotte, personnes âgées de 15 à 64 ans actives au sens large (en emploi, au chômage au sens du BIT ou dans le halo autour du chômage) au moins une fois dans l'année.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

Définitions

Un **chômeur au sens du BIT** est une personne âgée de 15 ans ou plus qui répond simultanément à trois conditions : être sans emploi durant une semaine donnée ; être disponible pour prendre un emploi dans les deux semaines ; avoir cherché activement un emploi au cours des quatre dernières semaines ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

Les démarches actives considérées sont variées : étudier des annonces d'offres d'emploi, se rendre à un salon professionnel, mobiliser son réseau social ou prendre des conseils auprès de France Travail, etc.

Le **halo autour du chômage** est composé de personnes sans emploi qui, soit recherchent un emploi mais ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler, soit n'ont pas effectué de démarche active de recherche d'emploi dans le mois précédent mais souhaitent travailler, qu'elles soient disponibles ou non.

Le halo regroupe donc les personnes inactives au sens du BIT (ni en emploi, ni au chômage), mais proches du marché du travail.

Le **sous-emploi** recouvre les personnes ayant un emploi à temps partiel qui souhaitent travailler plus d'heures et qui sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent ou non un emploi. Sont aussi incluses les personnes ayant involontairement travaillé moins que d'habitude, pour cause de chômage partiel par exemple, qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel.

La notion de **contrainte sur le marché du travail** vise à couvrir différentes situations rencontrées par les personnes sur le marché du travail, dont l'offre de travail se trouve non utilisée (lorsqu'elles sont au chômage ou dans le halo autour du chômage) ou sous-utilisée (lorsqu'elles sont en sous-emploi).

Le **taux de contrainte dans l'offre de travail en coupe** est défini comme le rapport, à un moment donné, entre le nombre de personnes âgées de 15 à 64 ans qui sont en sous-emploi, au chômage ou dans le halo du chômage, et le nombre d'actifs « au sens large » (actifs ou dans le halo du chômage, ensemble parfois nommé aussi « participants au marché du travail »).

Le **taux de contrainte dans l'année** est le rapport entre le nombre de personnes âgées de 15 à 64 ans ayant été en sous-emploi, au chômage ou dans le halo du chômage au moins une fois dans l'année et la population active au sens large correspondante (i.e. actifs ou dans le halo du chômage au moins une fois dans l'année).

Fiches

Temps et conditions de travail

Durée du travail

Emploi, chômage, revenus du travail- Juin 2025

En 2024, la durée habituelle hebdomadaire du travail des salariés à temps complet est de 38,8 heures ([figure 1](#)). Alors qu'elle avait augmenté entre 2020 et 2022 (+18 minutes) puis s'était stabilisée en 2023, elle a légèrement reculé en 2024 (-6 minutes). La durée effectivement travaillée au cours d'une année tient compte, en outre, de facteurs individuels (heures supplémentaires, jours de congé, congés maladie, etc.) ou collectifs (jours fériés, chômage partiel, etc.), qui contribuent à ses variations. En 2024, cette durée annuelle effective de travail des salariés à temps complet est de 1 661 heures en moyenne. Après une forte baisse en 2020, due aux mesures prises pour faire face à la crise sanitaire (recours massif au chômage partiel en particulier), puis un redressement jusqu'en 2023, elle a légèrement diminué en 2024, toutefois à un niveau proche de sa moyenne d'avant-crise sanitaire.

Parmi les salariés à temps complet, les cadres déclarent, en moyenne, les durées les plus longues, tant annuelle (1 781 heures effectives en 2024) qu'hebdomadaire (42,0 heures habituelles) et quotidienne (8,3 heures) ([figure 2](#)). Les durées annuelles effectives et les durées habituelles hebdomadaires de travail des autres catégories de salariés à temps complet sont sensiblement plus faibles (respectivement entre 1 611 et 1 634 heures et entre 37,3 et 38,2 heures).

En 2024, la durée annuelle effective de travail des salariés à temps complet est de 1 668 heures dans l'industrie et de 1 678 heures dans la construction. Elle est en moyenne plus élevée dans le tertiaire marchand (1 702 heures) que dans le tertiaire non marchand (1 584 heures). Au sein du tertiaire marchand, la durée annuelle de travail effective est la plus élevée dans l'hébergement et la restauration (1 749 heures) et dans les services aux entreprises (1 717 heures). C'est aussi dans ces secteurs que le nombre de jours travaillés compte parmi les plus élevés (respectivement 228 jours et 219 jours, contre 212 jours en moyenne), mais la durée de travail par jour y est proche de celle des autres secteurs (respectivement 7,7 heures et 7,8 heures). Dans les services non marchands, la durée annuelle effective de travail est plus élevée dans l'administration publique (1 648 heures) et la santé humaine et l'action sociale (1 604 heures) que dans l'enseignement (1 470 heures). Les salariés de l'enseignement (notamment les enseignants, qui ne déclarent pas toujours leurs heures de préparation en plus de leur temps de présence en cours) ont surtout un nombre de jours travaillés (191 jours) moins élevé que les autres secteurs.

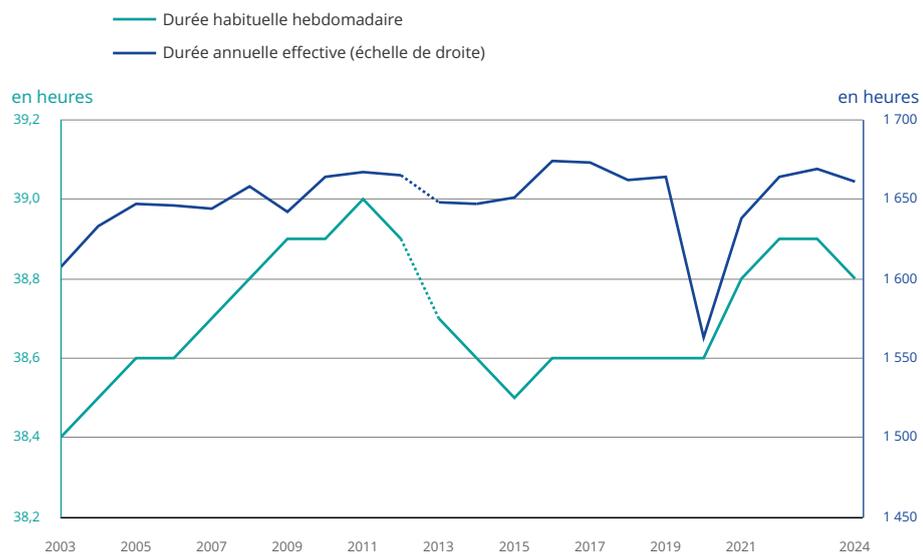
Les femmes salariées à temps complet travaillent en moyenne 1 600 heures par an, soit moins que les hommes (1 711 heures). L'écart résulte en partie de ce que leurs métiers ou leurs secteurs d'activité diffèrent. La durée du travail est aussi liée à leur situation familiale : entre 25 et 49 ans, les femmes vivant seules travaillent nettement plus que celles vivant en couple avec enfants (91 heures de plus en moyenne en 2024) ([figure 3](#)). C'est aussi le cas pour les hommes, mais dans une nettement moindre mesure (les hommes salariés de 25 à 49 ans à temps complet vivant seuls travaillent 9 heures de plus en moyenne que ceux en couple avec enfants).

En 2024, les indépendants déclarent travailler en moyenne 1 916 heures effectives, soit 255 heures de plus que les salariés à temps complet. Leur durée quotidienne du travail (8,0 heures) est très proche de celle de ces derniers, mais ils travaillent en moyenne 28 jours de plus par an. Cette durée a baissé de 55 heures par rapport à 2023. Cette baisse résulte en partie d'un effet de composition, avec une augmentation de la part des micro-entrepreneurs, dont l'activité sur l'année est nettement plus réduite que celle des indépendants classiques.

Pour en savoir plus

- « [Quelle est la durée de travail des indépendants ?](#) », Dares Analyses n° 60, octobre 2024.
- « [Organisation et durée du travail pendant la crise sanitaire : de fortes différences sectorielles](#) », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2022.

Figure 1 – Durée du travail par salarié à temps complet de 2003 à 2024



Note : Les évolutions entre 2012 et 2013 peuvent être en partie imputables à un changement dans le questionnaire de l'enquête.

Lecture : En 2024, pour les salariés à temps complet, la durée habituelle hebdomadaire est de 38,8 heures et la durée annuelle effective de 1 661 heures.

Champ : France métropolitaine jusqu'en 2014 et France hors Mayotte à partir de 2014, ensemble des salariés à temps complet, âgés de 15 ans ou plus, vivant dans un logement ordinaire.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2003 à 2024.

Figure 2 – Durées travaillées en 2024

en heures

Caractéristiques	Durée annuelle effective	Durée habituelle hebdomadaire	Durée moyenne d'une journée de travail	Nombre moyen de jours travaillés dans l'année
Salariés à temps complet	1 661	38,8	7,8	212
Sexe				
Femmes	1 600	38,2	7,8	206
Hommes	1 711	39,3	7,9	217
Catégorie socioprofessionnelle				
Cadres ¹	1 781	42,0	8,3	214
Professions intermédiaires	1 611	38,2	7,7	208
Employés	1 617	37,3	7,6	212
Ouvriers	1 634	37,6	7,5	217
Secteur				
Agriculture	1 791	39,1	7,6	235
Industrie	1 668	39,0	7,8	213
Construction	1 678	39,1	7,8	214
Tertiaire marchand	1 702	38,9	7,8	219
Commerce	1 697	38,5	7,6	223
Transports	1 688	39,1	7,8	216
Hébergement et restauration	1 749	39,0	7,7	228
Information et communication	1 715	39,8	8,0	215
Services financiers	1 675	40,2	8,1	208
Services immobiliers	1 685	39,2	7,7	218
Services aux entreprises	1 717	38,9	7,8	219
Services aux ménages	1 659	37,8	7,6	218
Tertiaire non marchand	1 584	38,6	7,9	199
Administration publique	1 648	39,2	8,0	206
Enseignement	1 470	38,8	7,7	191
Santé humaine et action sociale	1 604	37,9	8,0	199
Salariés à temps partiel	970	23,2	5,7	170
Indépendants	1 916	41,9	8,0	240

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

Lecture : En 2024, pour les salariés cadres à temps complet, la durée habituelle hebdomadaire est de 42,0 heures.

Champ : France hors Mayotte, personnes ayant un emploi, âgées de 15 ans ou plus, vivant dans un logement ordinaire.

Source : Insee, enquête Emploi 2024.

Figure 3 – Durée annuelle effective du travail des salariés de 25 à 49 ans à temps complet en 2024 par sexe

en heures

Sexe	Vivant seuls	En couple avec enfants	Autres situations familiales ¹	Ensemble
Femmes	1 655	1 564	1 609	1 595
Hommes	1 737	1 728	1 733	1 731
Ensemble	1 706	1 656	1 669	1 670

1. En couple sans enfants ; famille monoparentale ; autres.

Lecture : En 2024, les femmes salariées à temps complet, âgées de 25 à 49 ans, travaillent en moyenne 1 595 heures.

Champ : France hors Mayotte, salariés à temps complet, âgés de 25 à 49 ans, vivant dans un logement ordinaire.

Source : Insee, enquête Emploi 2024.

Définitions

La **durée habituelle hebdomadaire** s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut donc toutes les heures habituellement effectuées, dont les heures supplémentaires régulières. Elle est mesurée à partir de l'enquête Emploi.

Au sens de l'enquête Emploi, la **durée annuelle effective** du travail est la durée travaillée y compris heures supplémentaires (rémunérées ou non) et hors heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accidents, maternité, paternité, chômage partiel, grève, etc. La durée effective peut être calculée sur une semaine (durée effective hebdomadaire de travail) ou une année (durée effective annuelle de travail). Elle est calculée comme moyenne sur l'année des durées effectivement travaillées au cours des semaines de référence, multipliée par le nombre de semaines calendaires, soit 52.

Organisation du temps de travail

Emploi, chômage, revenus du travail- Juin 2025

Certains salariés, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, sont soumis à des horaires de travail atypiques. En 2024, sur une période de quatre semaines, 46 % des salariés travaillent sur une plage horaire ou un jour atypique (**figure 1**). Le travail le samedi est la modalité la plus fréquente : 36 % des salariés travaillent le samedi au moins une fois sur une période d'observation de quatre semaines. Suivent le travail le soir (27 %), le dimanche (22 %) et la nuit (11 %). Les indépendants déclarent plus souvent des horaires atypiques que les salariés. Ils travaillent davantage le soir (45 %) et surtout le week-end (67 % le samedi, 40 % le dimanche) (**figure 2**).

Les horaires atypiques diffèrent selon les catégories socioprofessionnelles. Les cadres, qui ont des journées de travail plus longues, travaillent davantage que les autres salariés le soir (37 %). Les employés travaillent plus souvent le samedi (48 %) et le dimanche (30 %). Les ouvriers, quant à eux, sont plus concernés que les autres par le travail de nuit (15 %) ; en outre, ils ont plus souvent des horaires habituels alternés (13 %, contre 6 % en moyenne des salariés).

Les salariés à temps partiel ont moins fréquemment des horaires atypiques que ceux à temps complet. Ils travaillent moins le soir (22 % contre 28 %) et la nuit (6 % contre 11 %). Cependant, ils sont autant mobilisés que les autres le samedi et le dimanche, notamment les employés. Les salariés à temps partiel travaillant le week-end sont plus nombreux à déclarer être à temps partiel pour « suivre des études ou une formation », comme les jeunes en formation initiale.

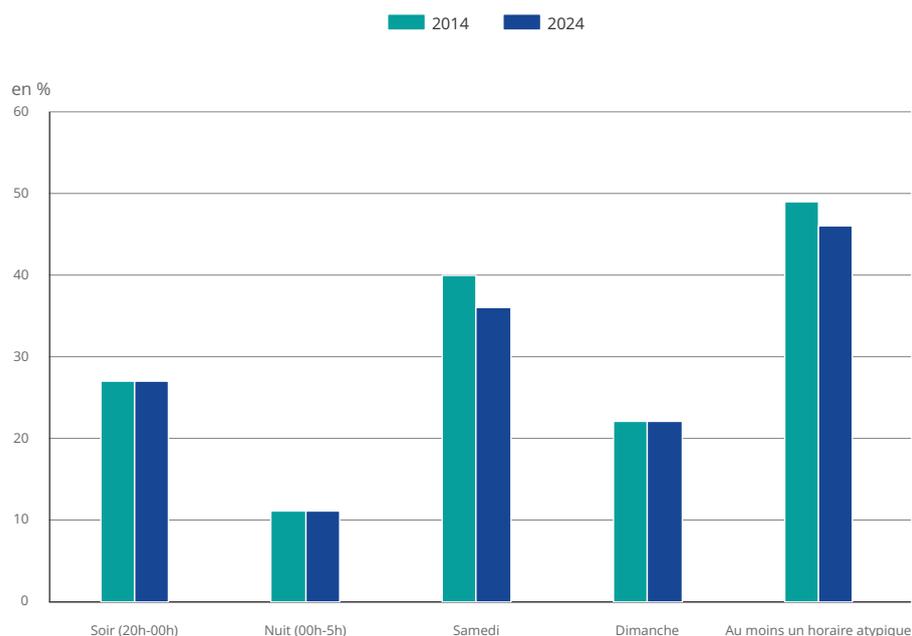
En 2024, 18 % des salariés télétravaillent au moins un jour par semaine sur une période d'observation de quatre semaines (**figure 3**). Par ailleurs, 11 % des salariés estiment que leur emploi est compatible avec le télétravail, alors qu'ils ne télétravaillent pas. Près d'un cadre sur deux (48 %) télétravaille au moins un jour par semaine, contre 18 % des professions intermédiaires et 7 % des employés. Les ouvriers, quant à eux, ne télétravaillent pas. La part des cadres « encadrants » qui télétravaillent est la même que celle des « non-encadrants ». La part des cadres ne télétravaillant pas mais ayant un emploi compatible avec le télétravail est également supérieure à celle de l'ensemble des salariés (18 % contre 11 %).

La part des salariés ayant télétravaillé au moins un jour par semaine en 2024 est plus élevée que la moyenne dans le tertiaire marchand (23 %), notamment dans l'information-communication (70 %), les services financiers (48 %) et dans une moindre mesure dans les services aux entreprises (27 %), secteurs où les cadres sont surreprésentés et où la nature des activités se prête davantage au télétravail. À l'inverse, cette part est beaucoup plus faible dans le commerce (13 %) : l'emploi y est souvent jugé non compatible avec le télétravail. Dans le tertiaire non marchand, la part des salariés ayant télétravaillé au moins un jour par semaine est de 13 %. Dans la santé et l'action sociale cette pratique notamment est rare (4 %), elle est incompatible avec la nature de l'emploi selon 9 salariés du secteur sur 10.

Pour en savoir plus

- « **Télétravail et présentiel : le travail hybride, une pratique désormais ancrée dans les entreprises** », Insee Analyses n° 105, mars 2025.
- « **Comment évolue la pratique du télétravail depuis la crise sanitaire ?** » [🔗](#), Dares Analyses n° 64, novembre 2024.
- « **Quelle contrepartie salariale pour le travail le soir, la nuit ou le week-end ?** » [🔗](#), Dares Focus n° 28, mai 2023.
- « **Le travail en horaires atypiques en 2021** » [🔗](#), Dares Résultats n° 52, octobre 2022.

Figure 1 – Horaires de travail atypiques des salariés en 2014 et 2024



Lecture : En 2024, 22 % des salariés déclarent travailler au moins un dimanche en moyenne sur quatre semaines.
 Champ : France hors Mayotte, ensemble des salariés, âgés de 15 ans ou plus, vivant dans un logement ordinaire.
 Source : Insee, enquêtes Emploi 2014 et 2024.

Figure 2 – Horaires de travail atypiques et organisation du travail en 2024

en %

Caractéristiques	A travaillé au moins une fois au cours des quatre semaines précédant l'enquête...				Horaires habituels...	
	... le soir (20h-00h)	... la nuit (00h-5h)	... le samedi	... le dimanche	... alternés (2x8, 3x8, équipe, etc.)	... variables d'une semaine sur l'autre
Ensemble des salariés	27	11	36	22	6	23
Catégorie socioprofessionnelle						
Cadres ¹	37	8	30	20	1	23
Professions intermédiaires	27	10	35	22	5	21
Employés	22	10	48	30	6	27
Ouvriers	22	15	29	13	13	18
Quotité de travail						
Temps complet	28	11	36	22	7	22
Temps partiel	22	6	37	21	3	28
Ensemble des indépendants	45	12	67	40	nd	nd

nd : non disponible.

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

Lecture : En 2024, 36 % des salariés travaillent au moins un samedi en moyenne sur quatre semaines.

Champ : France hors Mayotte, personnes ayant un emploi, âgées de 15 ans ou plus, vivant dans un logement ordinaire.

Source : Insee, enquête Emploi 2024.

Figure 3a – Part des personnes télétravaillant en 2024

en %

Caractéristiques	A télétravaillé...					
	... au cours des quatre dernières semaines	... moins d'un jour par semaine	... au moins un jour par semaine	... un jour par semaine	... deux jours par semaine	... trois jours par semaine ou plus
Sexe						
Femmes	22	3	19	7	8	4
Hommes	20	3	17	6	6	5
Catégorie socioprofessionnelle						
Cadres ¹	55	7	48	16	19	14
Encadrants	57	8	48	17	19	12
Non encadrants	53	5	48	13	19	16
Professions intermédiaires	21	3	18	8	7	3
Employés	8	1	7	3	3	2
Ouvriers	0	0	0	0	0	0
Secteur						
Agriculture	7	nd	nd	nd	nd	nd
Industrie	22	3	18	7	8	3
Construction	10	3	7	4	2	1
Tertiaire marchand	26	3	23	nd	nd	nd
Information et communication	74	4	70	11	23	35
Services financiers	53	5	48	13	25	11
Services aux entreprises	31	4	27	10	11	7
Commerce	14	2	13	5	5	3
Tertiaire non marchand	15	3	13	6	5	2
Administration publique	30	4	26	11	10	5
Enseignement	13	3	11	nd	nd	nd
Santé et action sociale	6	2	4	3	nd	nd
Ensemble des salariés	21	3	18	7	7	4

nd : non disponible.

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

Lecture : En 2024, 18 % des salariés télétravaillent au moins un jour par semaine en moyenne sur une période de quatre semaines.

Champ : France hors Mayotte, ensemble des salariés, âgés de 15 ans ou plus, vivant dans un logement ordinaire.

Source : Insee, enquête Emploi 2024.

Figure 3b – Part des personnes ne télétravaillant pas en 2024

en %

Caractéristiques	N'a pas télétravaillé au cours des quatre dernières semaines	Emploi compatible avec le télétravail	Emploi non compatible avec le télétravail
Sexe			
Femmes	78	12	66
Hommes	80	10	70
Catégorie socioprofessionnelle			
Cadres ¹	45	18	27
Encadrants	43	20	23
Non encadrants	47	16	32
Professions intermédiaires	79	14	65
Employés	92	9	83
Ouvriers	100	1	99
Secteur			
Agriculture	93	5	88
Industrie	78	11	67
Construction	90	11	79
Tertiaire marchand	74	11	63
Information et communication	26	11	14
Services financiers	47	23	24
Services aux entreprises	69	15	54
Commerce	86	8	77
Tertiaire non marchand	85	11	74
Administration publique	70	16	54
Enseignement	87	11	75
Santé et action sociale	94	7	87
Ensemble des salariés	79	11	68

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

Lecture : En 2024, 79 % des salariés ne télétravaillent pas sur une période de quatre semaines.

Champ : France hors Mayotte, ensemble des salariés, âgés de 15 ans ou plus, vivant dans un logement ordinaire.

Source : Insee, enquête Emploi 2024.

Définitions

Les personnes travaillent en **horaires atypiques** lorsqu'elles déclarent avoir travaillé le samedi, le dimanche, le soir (de 20 heures à minuit) ou la nuit (de minuit à 5 heures), au moins une fois au cours des quatre semaines précédant l'interrogation.

Le **télétravail** consiste à réaliser des tâches, qui auraient pu être exécutées sur le lieu habituel de travail, hors des locaux de son employeur, pendant ses horaires habituels de travail, en utilisant les technologies de l'information et des communications (TIC).

Temps partiel

Emploi, chômage, revenus du travail- Juin 2025

En 2024, 4,2 millions de salariés sont à temps partiel dans leur emploi principal en France hors Mayotte, soit 17,4 % des salariés hors apprentis. Cette proportion a modérément augmenté entre 2002 et 2014 (+2,3 points) avant de se replier entre 2014 et 2022 (-2,9 points) et de se stabiliser depuis lors (**figure 1**). Dans les années 1980 et 1990, la part du temps partiel avait beaucoup augmenté, sous l'effet des politiques publiques incitant financièrement les entreprises à embaucher des salariés à temps partiel. Puis cet essor s'était interrompu, en raison notamment de la suppression des incitations et dans le contexte de la généralisation de la réduction collective du temps de travail.

La population à temps partiel est à 77,5 % féminine. En 2024, parmi les salariés, 26,7 % des femmes et 7,9 % des hommes sont à temps partiel. Cependant, depuis le début des années 2000, le temps partiel masculin a progressé tendanciellement, alors que celui des femmes a peu fluctué avant de baisser nettement de 2014 à 2022.

Pour les femmes, la propension au temps partiel augmente avec le nombre d'enfants (**figure 2**). Ainsi, en 2024, 35,1 % des femmes salariées ayant au moins trois enfants à charge travaillent à temps partiel.

Le temps partiel est plus fréquent pour les salariés les plus jeunes et les plus âgés. En 2024, 24,5 % des salariés de 15-24 ans et 24,9 % des 55 ans ou plus occupent un emploi à temps partiel (**figure 3**). Les catégories socioprofessionnelles les plus concernées par le temps partiel sont celles où les femmes sont surreprésentées. Ainsi, parmi les employés, qui comptent 76,5 % de femmes, la proportion de salariés à temps partiel est de 31,0 %.

Les salariés à temps partiel sont surreprésentés dans le tertiaire : dans ce secteur, 19,9 % des emplois salariés sont à temps partiel, contre 5,9 % dans l'industrie et 6,0 % dans la construction. Ce type d'emploi est notamment le plus fréquent dans les activités des ménages en tant qu'employeurs, l'action sociale, les arts et spectacles, l'éducation et l'hébergement-restauration.

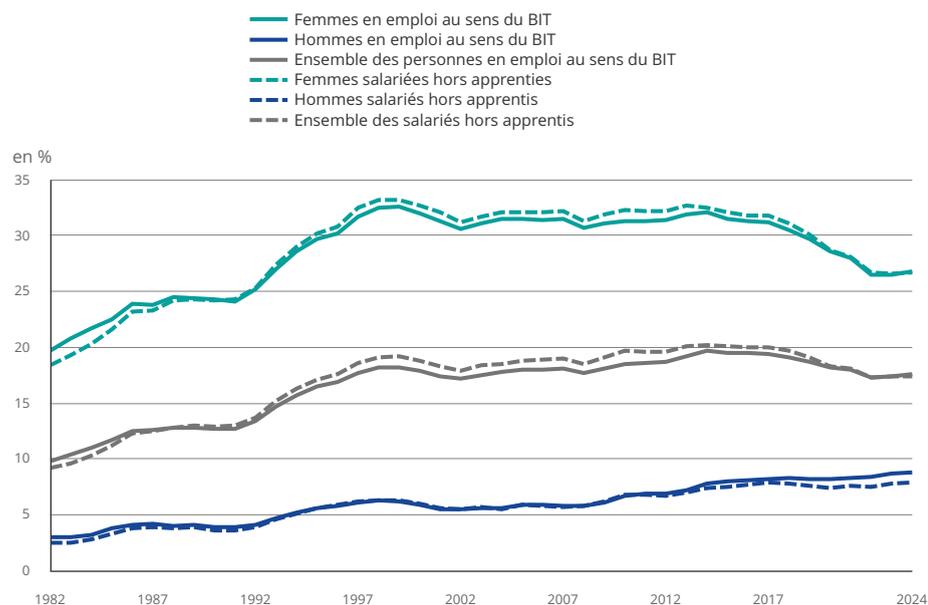
En 2024, la durée habituelle hebdomadaire du travail est de 23,1 heures pour les salariés à temps partiel, soit 40,7 % de moins que celle des salariés à temps complet. Cette durée est en moyenne un peu plus longue pour les femmes (23,4 heures, contre 22,1 heures pour les hommes). 44,0 % des salariés à temps partiels ont une durée hebdomadaire inférieure à 24 heures ; les salariés les plus jeunes sont surreprésentés parmi eux. Parmi les salariés à temps partiel, 57,3 % des ouvriers, contre 35,9 % des cadres, déclarent travailler habituellement moins de 24 heures par semaine.

Travailler à temps partiel peut relever d'une contrainte liée à l'emploi occupé : en 2024, plus d'un salarié à temps partiel sur cinq l'est parce qu'il n'a pas trouvé d'emploi à temps complet (22,0 % des femmes et 25,1 % des hommes) (**figure 4**). Cette contrainte concerne davantage les jeunes (28,2 %). Les autres raisons du temps partiel mises en avant diffèrent fortement selon le sexe. Les femmes invoquent davantage des raisons d'ordre familial pour s'occuper d'enfants ou de proches (29,5 %, contre 8,3 % des hommes), tandis que les hommes indiquent davantage que les femmes l'exercice d'une activité complémentaire (17,7 % contre 10,0 %) ou la poursuite d'études ou de formation (10,7 % contre 5,3 %).

Pour en savoir plus

- « **Séries longues sur le temps partiel** » , Dares, édition 2024.
- « **Quelle organisation du temps de travail pour les salariés à temps partiel ?** » , Dares Analyses n° 74, décembre 2024.
- « **Quelles sont les conditions d'emploi des salariés à temps partiel ?** » , Dares Analyses n° 025, août 2020.

Figure 1 – Part du temps partiel dans l'emploi de 1982 à 2024



Lecture : Hors apprentis, 17,4 % des salariés travaillent à temps partiel dans leur emploi principal en 2024.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant dans un logement ordinaire, de 15 ans ou plus en emploi (salariés, hors apprentis pour les séries en pointillés).

Source : Insee, enquête Emploi 2024, séries longues sur le marché du travail.

Figure 2 – Part du temps partiel selon le nombre d'enfants et l'âge du plus jeune en 2024

en %

Nombre d'enfants	Femmes	Hommes
Sans enfant	23,9	8,9
Sans enfant à charge	26,1	10,2
Un enfant à charge	27,2	6,4
De moins de 3 ans	26,3	6,0
De 3 à 5 ans	27,3	5,5
De 6 à 17 ans	27,4	6,8
Deux enfants à charge	30,5	5,2
Le plus jeune a moins de 3 ans	37,2	5,4
Le plus jeune a de 3 à 5 ans	31,0	4,9
Le plus jeune a de 6 à 17 ans	28,2	5,2
Trois enfants ou plus à charge	35,1	7,1
Le plus jeune a moins de 3 ans	35,4	6,3
Le plus jeune a de 3 à 5 ans	36,3	8,2
Le plus jeune a de 6 à 17 ans	34,3	7,1
Ensemble	26,7	7,9

Note : Pour les enfants à charge, sont comptabilisés dans le ménage les individus de moins de 18 ans à la fin de la semaine de référence n'étant pas en couple et n'ayant pas d'enfants.

Lecture : En 2024, 23,9 % des femmes salariées (hors apprenties) sans enfant travaillent à temps partiel.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant dans un logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors apprentis.

Source : Insee, enquête Emploi 2024.

Figure 3 – Profil des salariés à temps partiel en 2024

en %

Catégorie	Proportion de salariés à temps partiel	Part dans l'emploi à temps partiel	Part dans l'emploi salarié total	Durée hebdomadaire habituelle			
				Moins de 15 heures	De 15 à 23 heures	De 24 à 29 heures	30 heures ou plus
Sexe							
Femmes	26,7	77,5	50,5	17,3	24,2	26,4	32,1
Hommes	7,9	22,5	49,5	20,0	32,4	21,0	26,6
Âge							
15-24 ans	24,5	11,6	8,3	33,6	26,2	21,3	18,9
55 ans ou plus	24,9	27,6	19,3	26,0	28,9	22,3	22,8
Catégorie socioprofessionnelle							
Cadres	9,2	12,9	24,2	13,7	22,2	16,9	47,3
Professions intermédiaires	13,9	21,3	26,7	12,5	24,6	24,8	38,0
Employés	31,0	51,0	28,6	20,2	24,8	27,6	27,4
Ouvriers	12,6	14,8	20,5	21,4	35,9	24,7	18,0
Ensemble	17,4	100,0	100,0	17,9	26,1	25,2	30,9

Lecture : Hors apprenties, en 2024, 26,7 % des femmes salariées sont à temps partiel ; elles représentent 77,5 % des salariés à temps partiel ; 17,3 % des salariées à temps partiel travaillent moins de 15 heures par semaine.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant dans un logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors apprentis.

Source : Insee, enquête Emploi 2024.

Figure 4 – Raisons principales du temps partiel déclarées par les salariés en 2024

en %

Raison du temps partiel	Femmes	Hommes	15-24 ans	55 ans ou plus	Ensemble
N'a pas trouvé d'emploi à temps complet	22,0	25,1	28,2	20,6	22,7
Exerce une activité complémentaire/disposer d'un revenu d'appoint	10,0	17,7	9,2	21,9	11,7
Exerce une autre activité professionnelle	6,0	7,2	1,7	6,5	6,3
Pour disposer d'un revenu d'appoint (en plus des études, retraite, etc.)	4,0	10,5	7,5	15,4	5,4
Pour s'occuper de ses enfants ou d'un proche	29,5	8,3	1,6	5,7	24,8
Pour raison de santé ou de handicap	11,8	14,0	2,1	17,0	12,3
Pour suivre des études ou une formation	5,3	10,7	46,6	0,1	6,5
Pour avoir du temps libre	16,8	16,3	7,4	27,5	16,7
Pour une autre raison	4,6	7,8	4,8	7,2	5,3
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Lecture : Hors apprenties, en 2024, 22,0 % des femmes salariées à temps partiel déclarent l'être principalement parce qu'elles n'ont pas trouvé d'emploi à temps complet.

Champ : France hors Mayotte, personnes vivant dans un logement ordinaire, de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié à temps partiel, hors apprentis.

Source : Insee, enquête Emploi 2024.

Définitions

La **durée habituelle hebdomadaire** s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut donc toutes les heures habituellement effectuées, dont les heures supplémentaires régulières. Elle est mesurée à partir de l'enquête Emploi.

Pluriactivité

Emploi, chômage, revenus du travail- Juin 2025

Fin 2022, selon les Estimations d'emploi, 2,4 millions de personnes exercent simultanément plusieurs emplois en France, soit 7,8 % de l'emploi total (**figure 1**). Parmi ces pluriactifs, deux sur trois sont exclusivement salariés, cumulant plusieurs emplois chez des employeurs différents : ils représentent 6,1 % des salariés à titre principal. Les autres sont à la fois salariés et non-salariés : parmi les non-salariés à titre principal, 4,9 % exercent une activité salariée à titre secondaire ; parmi les salariés à titre principal, 2,1 % ont également un emploi non salarié.

Occuper plusieurs emplois est plus fréquent dans les secteurs d'activité du tertiaire, qui concentre à lui seul plus de 90 % des pluriactifs (le secteur mentionné ici est celui de l'emploi principal). En particulier, la part de pluriactifs dans l'emploi total atteint 10,4 % dans le tertiaire non marchand alors qu'elle est de 7,8 % dans le tertiaire marchand. Dans l'agriculture, elle est de 8,1 %, soit plus du double que dans l'industrie (3,3 %) ou la construction (3,4 %). La part de non-salariés à titre principal exerçant une activité secondaire salariée varie de 1,7 % dans la construction à 8,8 % dans l'agriculture. En revanche, la proportion de salariés exerçant en complément une activité non salariée est plus homogène d'un secteur à l'autre, variant de 1,6 % dans l'industrie à 2,5 % dans l'agriculture. Les femmes sont nettement majoritaires parmi les pluriactifs (61,1 %). Quel que soit le secteur d'activité, elles sont plus fréquemment pluriactives que les hommes. Notamment, dans le tertiaire non marchand, secteur le plus féminin (67,6 % de femmes), presque trois pluriactifs sur quatre sont des femmes.

Parmi les pluriactifs, 1,6 million sont exclusivement salariés ; leur part est plus élevée dans le tertiaire que dans les autres secteurs. Plus spécifiquement, au sein du tertiaire marchand, le taux de pluriactivité atteint 7,0 % dans le secteur des services aux entreprises et 52,5 % parmi les salariés des particuliers-employeurs (**figure 2**). Ces derniers cumulent principalement des emplois dans le même secteur, souvent à temps réduit. Dans le tertiaire non marchand, le taux de pluriactivité atteint 17,3 % dans l'action sociale (secteur où certains salariés travaillent également pour des particuliers) et 8,6 % dans l'enseignement. Les pluriactifs exerçant leur emploi principal dans l'action sociale ont le plus souvent une activité secondaire dans ce même secteur. À l'inverse, dans l'industrie et la construction où la pluriactivité est moins fréquente, les pluriactifs occupent davantage un emploi secondaire dans un secteur différent de leur emploi principal.

En 2022, la part des pluriactifs a augmenté de 0,1 point pour atteindre 7,8 %, retrouvant son niveau de 2016. Cette hausse s'inscrit dans un contexte de reprise amorcée en 2021, après plusieurs années de baisse modérée (**figure 3**). La pluriactivité a évolué différemment selon le statut des emplois. Parmi les salariés, la proportion de pluriactifs exclusivement salariés s'est stabilisée depuis trois ans (6,1 %) après une diminution régulière entre 2012 et 2020 (-2,0 points). La part de non-salariés exerçant une activité secondaire salariée (4,9 %) a peu évolué depuis 2020 après une baisse nette entre 2014 et 2020 (-2,5 points). Enfin, la proportion des salariés exerçant une activité secondaire non salariée a triplé entre 2012 et 2022, pour atteindre 2,1 %, notamment du fait des salariés qui ont par ailleurs une activité de micro-entrepreneur.

Figure 1 – Pluriactivité selon le secteur de l'emploi principal fin 2022

en %

Secteurs d'activité	Ensemble des pluriactifs			Pluriactifs salariés			Pluriactifs non salariés	
	Effectifs (en milliers)	Part dans l'emploi	Part des femmes	Effectifs (en milliers)	Part exerçant une autre activité salariée	Part exerçant une activité non salariée	Effectifs (en milliers)	Part exerçant une activité salariée
Agriculture	51	8,1	32,2	20	4,8	2,5	31	8,8
Industrie	111	3,3	34,0	107	1,8	1,6	4	2,3
Construction	66	3,4	25,4	59	2,0	1,8	7	1,7
Tertiaire marchand	1 179	7,8	56,9	1 109	6,0	2,3	70	3,8
Tertiaire non marchand	943	10,4	73,5	888	8,6	1,9	55	8,7
Ensemble	2 350	7,8	61,1	2 183	6,1	2,1	167	4,9

Lecture : Fin 2022, 8,1 % des actifs en emploi de l'agriculture sont pluriactifs, soit 51 000 personnes. Dans ce secteur, 4,8 % des salariés à titre principal exercent exclusivement une autre activité salariée et 2,5 % exercent une activité non salariée secondaire.

Champ : France hors Mayotte, personnes en emploi.

Source : Insee, Estimations d'emploi.

Figure 2 – Part des pluriactifs exclusivement salariés selon le secteur de l'emploi principal fin 2022

Secteurs d'activité détaillés	Emploi salarié en fin d'année (en milliers)	Part de salariés pluriactifs (en %)		
		Ensemble	Dans le même secteur	Dans un autre secteur
Agriculture	273	4,8	1,9	2,9
Industrie	3 223	1,8	0,2	1,6
Construction	1 576	2,0	0,5	1,5
Tertiaire marchand	13 299	6,0	4,9	1,1
Commerce	3 402	3,0	0,8	2,2
Transports et entreposage	1 438	2,4	0,4	2,0
Hébergement et restauration	1 206	5,2	1,6	3,6
Services mixtes	2 094	2,4	0,6	1,8
Services aux entreprises	3 856	7,0	3,9	3,1
Autres activités de services, dont :	1 303	21,9	16,7	5,2
<i>Pour des particuliers-employeurs</i>	421	52,5	44,3	8,2
Tertiaire non marchand	8 473	8,6	6,0	2,6
Enseignement	1 925	8,6	3,1	5,5
Action sociale	2 001	17,3	11,5	5,8
Autre tertiaire non marchand	4 547	4,9	2,1	2,8
Ensemble emploi salarié	26 844	6,1	///	///

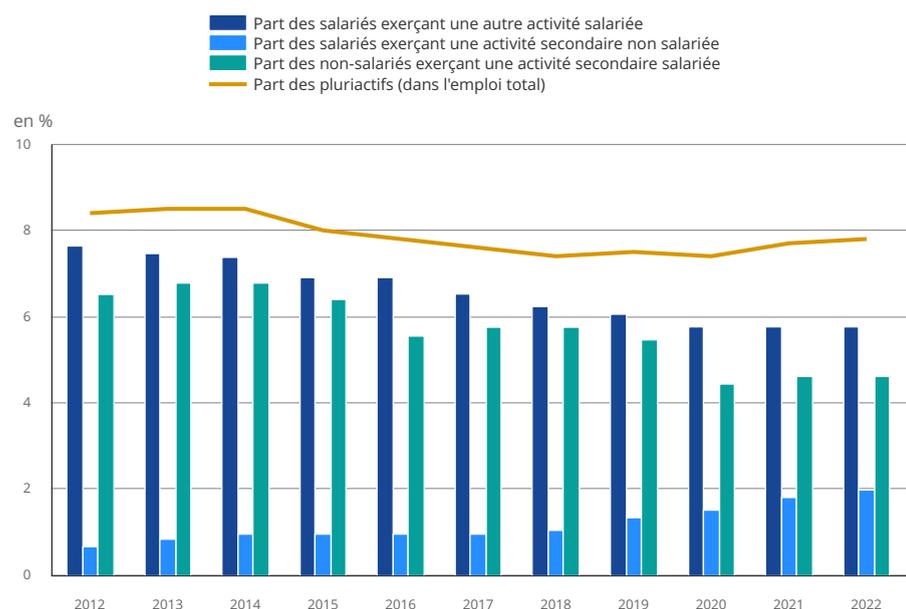
/// : absence de résultat due à la nature des choses.

Lecture : Fin 2022, 4,8 % des salariés de l'agriculture sont pluriactifs, 1,9 % sont salariés dans le même secteur et 2,9 % sont salariés dans un autre secteur.

Champ : France hors Mayotte, personnes en emploi salarié, dont le poste principal est salarié.

Source : Insee, Estimations d'emploi.

Figure 3 – Pluriactivité entre 2012 et 2022



Lecture : Fin 2022, 6,1 % des salariés à titre principal exercent une autre activité salariée et 2,1 % exercent une activité non salariée secondaire. Par ailleurs, 4,9 % des non-salariés à titre principal occupent également un poste salarié secondaire. Au total, 7,8 % des actifs en emploi sont pluriactifs.

Champ : France hors Mayotte, personnes en emploi.

Source : Insee, Estimations d'emploi.

Définitions

Les **pluriactifs** sont des personnes qui exercent plusieurs emplois à une même date (la dernière semaine de décembre dans cet ouvrage, où les données reposent sur les Estimations d'emploi), soit parce que, exclusivement salariés, ils ont plusieurs employeurs, soit parce qu'ils sont à la fois non-salariés et salariés. Dans les Estimations d'emploi, les pluriactifs ne sont comptés qu'une fois, dans leur emploi principal, celui qui procure la plus forte rémunération dans l'année.

Les **salariés** sont les personnes qui travaillent, aux termes d'un contrat, pour une autre entité résidente en échange d'un salaire ou d'une rétribution équivalente, avec un lien de subordination.

Les **non-salariés** sont les personnes qui travaillent mais sont rémunérées sous une autre forme qu'un salaire. En pratique, ils désignent l'ensemble des personnes affiliées à un régime de protection sociale des travailleurs non salariés : Sécurité sociale des indépendants (SSI) ou Mutualité sociale agricole (MSA).

Un **secteur** regroupe des entreprises de fabrication, de commerce ou de service qui ont la même activité principale (au regard de la nomenclature d'activité économique considérée). L'activité d'un secteur n'est donc pas tout à fait homogène et comprend des productions ou services secondaires qui relèveraient d'autres items de la nomenclature que celui du secteur considéré. Au contraire, une branche regroupe des unités de production homogènes.

L'**emploi principal** d'un pluriactif est celui qui lui procure la plus forte rémunération dans l'année, les autres emplois étant secondaires.

Les **salariés des particuliers-employeurs (PE)** sont salariés directement par des particuliers et sont déclarés via trois circuits spécifiques : la déclaration nominative simplifiée, le chèque emploi-service universel et la déclaration de prestation d'accueil du jeune enfant. Les données issues de ces déclarations sont traitées dans la base Particuliers-Employeurs puis intégrées dans les bases Tous salariés. Ceux qui travaillent pour un PE en fin d'année et dont c'est l'activité principale sont comptés dans les Estimations annuelles d'emploi, dans le secteur correspondant à leur activité principale. Ils sont alors classés dans le secteur « action sociale » (section « Q » de la nomenclature A38) lorsque leur emploi est subventionné par l'État au titre de la dépendance (allocation personnalisée d'autonomie) ou au titre de la petite enfance (assistante maternelle ou garde d'enfant à domicile). Les autres salariés de PE sont classés dans le secteur spécifique « activités des ménages en tant qu'employeurs » (section « T » de la nomenclature A38).

Conditions de travail

Emploi, chômage, revenus du travail- Juin 2025

En 2019, 64 % des ouvriers déclarent subir au moins trois contraintes physiques dans leur travail, contre 34 % des employés administratifs et 7 % des cadres (**figure 1**). Les salariés de la fonction publique hospitalière (FPH) sont plus exposés (55 %) que ceux de la fonction publique de l'État (FPE ; 21 %) et du secteur privé (36 %).

Les ouvriers et les agents de la FPH cumulent de fortes contraintes de rythme de travail (cadence automatique d'une machine, demandes extérieures, etc.) et un manque d'autonomie. En 2019, 54 % des ouvriers déclarent être soumis à au moins trois contraintes de rythme (contre 34 % de l'ensemble des salariés) et 42 % d'entre eux déclarent ne pas pouvoir régler eux-mêmes les incidents (contre 31 % de l'ensemble des salariés). Les cadres, eux, sont soumis à une forte pression temporelle pour effectuer leur travail : 73 % d'entre eux déclarent devoir souvent s'interrompre pour effectuer une tâche non prévue, contre 66 % de l'ensemble des salariés.

Cependant, ils disposent de plus d'autonomie : seuls 17 % d'entre eux ne peuvent régler eux-mêmes les incidents. Les contraintes de rythme de travail et de pression temporelle diffèrent davantage entre les salariés des divers versants de la fonction publique qu'entre les salariés du privé et du public. Huit salariés de la fonction publique hospitalière sur dix doivent fréquemment interrompre leur travail, contre deux sur trois dans le secteur privé, la FPE et la fonction publique territoriale (FPT).

68 % des salariés du privé déclarent être « aidés par leurs supérieurs hiérarchiques pour mener à bien leurs tâches », un peu plus que pour les agents de la fonction publique (62 %). À l'inverse, ces derniers disent un peu plus souvent « recevoir l'aide de leurs collègues » (87 %) que les salariés du privé (81 %). Le soutien entre collègues apparaît plus fort pour les hommes (85 %) que pour les femmes (80 %).

En 2019, 12 % des salariés déclarent être souvent, voire tous les jours ou presque, « bouleversés, secoués ou émus au travail ». C'est davantage le cas des professions intermédiaires (15 %) et des employés (14 %), moins celui des ouvriers (5 %). Les agents de la fonction publique sont plus concernés que les salariés du privé (18 % contre 10 %). En particulier, les exigences émotionnelles sont relativement fortes pour les agents de la FPH (32 %). Concernant le sentiment de reconnaissance, 68 % des salariés estiment que leur travail est reconnu à sa juste valeur : c'est un peu moins souvent le cas des employés administratifs (63 %), mais plus fréquent chez les cadres (75 %).

En 2019, 9 % des salariés déclarent « devoir toujours ou souvent faire des choses qu'ils désapprouvent ». Ces conflits de valeurs sont un peu plus souvent signalés par les employés de la FPH (14 %). Un salarié sur cinq dit « craindre pour son emploi dans l'année qui vient » : ce sentiment d'insécurité socioéconomique touche davantage les salariés du privé, en particulier les ouvriers non qualifiés et les employés de commerce et de service.

En 2017, plus d'un salarié sur dix (11 %) est exposé à au moins un produit chimique cancérigène sur son lieu de travail, au cours de la dernière semaine travaillée précédant l'enquête (**figure 2**). Parmi les salariés exposés, sept sur dix sont des ouvriers et près de neuf sur dix sont des hommes. Les domaines professionnels les plus concernés, ceux de la maintenance et de la construction, sont en effet à prédominance masculine.

Pour en savoir plus

- « **Quelles conséquences de la crise sanitaire sur les conditions de travail et les risques psycho-sociaux ?** », Dares Analyses n° 28, mai 2021.
- « **Comment ont évolué les expositions des salariés du secteur privé aux risques professionnels sur les vingt dernières années ?** », Dares Analyses n° 041, septembre 2019.

Figure 1 – Conditions de travail des salariés par catégorie socioprofessionnelle, sexe et type d'employeur en 2019

en %

Dimension	Ensemble	Femmes	Hommes	Cadres	Professions intermédiaires	Employés administratifs	Employés de commerce et services	Ouvriers qualifiés	Ouvriers non qualifiés	Privé	Fonction publique	FPE	FPT	FPH
Contraintes et risques physiques														
Avoir au moins trois contraintes physiques ¹	35	30	40	7	25	34	49	61	69	36	32	21	33	55
Intensité du travail et pression temporelle														
Avoir au moins trois contraintes de rythme ²	34	29	39	22	31	30	27	56	51	36	28	21	26	47
Devoir se dépêcher	45	49	41	47	46	45	46	41	42	45	45	45	35	64
S'interrompre pour effectuer une tâche non prévue	66	67	64	73	72	67	63	54	56	65	69	64	68	81
Autonomie, marges de manœuvre														
Avoir un travail répétitif	43	45	40	11	28	51	46	66	74	45	34	25	39	46
Ne pas pouvoir régler soi-même les incidents	31	33	28	17	24	39	35	36	53	31	30	26	31	41
Coopération, soutien - Être aidé pour mener les tâches à bien par :														
Les supérieurs hiérarchiques	67	67	66	69	68	70	58	64	63	68	62	58	67	65
Les collègues	83	80	85	87	87	86	63	83	81	81	87	88	84	94
Exigences émotionnelles														
Être bouleversé(e), secoué(e), ému(e) (tous les jours ou presque, souvent)	12	17	7	11	15	15	13	6	4	10	18	18	11	32
Reconnaissance														
Au vu des efforts, recevoir l'estime et le respect que mérite le travail	68	67	70	75	68	63	71	66	67	70	61	60	66	56
Conflits de valeur														
Devoir faire des choses que je désapprouve (toujours, souvent)	9	9	9	7	9	12	10	11	8	9	11	10	9	14
Insécurité socioéconomique														
<td>20</td> <td>23</td> <td>17</td> <td>13</td> <td>19</td> <td>21</td> <td>27</td> <td>19</td> <td>23</td> <td>20</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>17</td> <td>18</td>	20	23	17	13	19	21	27	19	23	20	17	18	17	18

1. Parmi ces cinq contraintes physiques : rester longtemps debout, rester longtemps dans une posture pénible, effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents, devoir porter ou déplacer des charges lourdes, subir des secousses ou des vibrations.

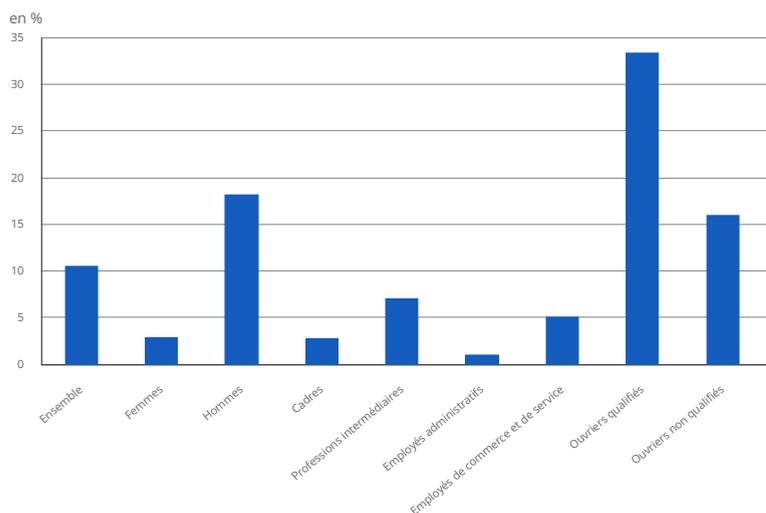
2. Parmi ces sept contraintes de rythme : rythme de travail imposé par le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, cadence automatique d'une machine, autres contraintes techniques, dépendance immédiate vis-à-vis des collègues, normes de production à satisfaire en une journée, demande extérieure, contraintes ou surveillances permanentes exercées par la hiérarchie.

Lecture : En 2019, 35 % des salariés déclarent être soumis à au moins trois contraintes physiques.

Champ : France hors Mayotte, ensemble des salariés.

Sources : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquête Conditions de travail 2019.

Figure 2 – Exposition à au moins une substance cancérigène selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe en 2017



Lecture : En 2017, 11,0 % des salariés sont exposés à au moins un produit chimique cancérigène sur leur lieu de travail.

Champ : France, ensemble des salariés.

Source : Dares, enquête Surveillance médicale des expositions aux risques professionnels (Sumer) 2017.

Définitions

La **fonction publique hospitalière (FPH)** regroupe les hôpitaux publics, les établissements publics d'hébergement pour personnes âgées et les autres établissements médico-sociaux : aide sociale à l'enfance, mineurs et adultes handicapés ou inadaptés, réadaptation sociale (loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 constituant le titre IV du statut général). Les effectifs de la fonction publique hospitalière comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non, y compris dans cette acception, le personnel médical.

La **fonction publique de l'État (FPE)** regroupe les ministères et les établissements publics administratifs (EPA) nationaux comme France Travail, le Crous, le CNRS ou les universités (loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 constituant le titre II du statut général), à l'exclusion des EPA nationaux de sécurité sociale dont le statut de recrutement normal est le droit privé (notamment la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés, Cnam-TS). Les effectifs de la fonction publique de l'État comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non.

La **fonction publique territoriale (FPT)** regroupe les collectivités territoriales stricto sensu (régions, départements, communes, y compris collectivités à statut particulier) et les EPA locaux (loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 constituant le titre III du statut général). Les effectifs de la fonction publique territoriale comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non.

La **fonction publique** se décompose en trois versants : la fonction publique de l'État (FPE), la fonction publique hospitalière (FPH) et la fonction publique territoriale (FPT).

Travail, santé et handicap

Emploi, chômage, revenus du travail- Juin 2025

Avertissement

Dans son rapport annuel, l'Assurance Maladie – Risques professionnels indique que les données de sinistralité relatives à l'année 2022 semblent sous-estimées. Les statistiques d'accidents du travail données dans cette fiche ne sont donc pas comparables à celles des éditions précédentes.

Deux approches sont mobilisées pour examiner les liens entre travail, santé et handicap : d'une part celle des risques liés au travail (accidents du travail, maladies professionnelles reconnues ou limitations perçues par les salariés) ; d'autre part celle de l'insertion professionnelle des personnes ayant une reconnaissance administrative d'un handicap (y compris incapacité permanente ou invalidité) ou des personnes déclarant des restrictions d'activité durables (fortes ou plus modérées) pour problème de santé.

En 2022, le régime général, le régime agricole et la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales ont reconnu 679 200 accidents du travail (AT) avec arrêt (**figure 1**). 61 % des victimes sont des hommes, et 61 % avaient moins de 45 ans lors de la survenue de l'accident. En 2022, 41 000 AT ont occasionné une incapacité permanente partielle et 789 ont été mortels.

Le régime général, le régime agricole et la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales ont reconnu plus de 55 000 nouveaux cas de maladies professionnelles (MP) en 2022 et 28 800 incapacités permanentes partielles liées à une MP. 55 % des MP concernent des femmes. Les MP surviennent plus tard que les AT : les trois quarts des reconnaissances ont lieu à 45 ans ou après. Au régime général, 87 % des maladies professionnelles reconnues sont des troubles musculosquelettiques (TMS), et 4 % sont des affections liées à l'amiante, qui concernent très majoritairement des hommes.

Au regard des effectifs des secteurs d'activité, la construction, l'industrie et l'agriculture sont davantage exposées aux AT et aux MP que le secteur tertiaire.

En 2019, 67 % des salariés disent avoir passé une visite médicale avec un médecin du travail ou de prévention au cours des deux années écoulées, mais 8 % déclarent n'en avoir jamais passé (**figure 2**).

En 2019, les employés (19 %) et les ouvriers (16 %) déclarent plus souvent être limités dans leurs activités ordinaires par un problème de santé que les cadres (8 %). Les employés (25 %) sont les plus nombreux à souffrir d'un déficit de bien-être psychologique (score inférieur à 13 selon le questionnaire de l'OMS), les ouvriers sont les moins nombreux (19 %).

En 2024, selon l'enquête Emploi, les personnes reconnues handicapées sont moins présentes que les autres sur le marché du travail : parmi elles, seules 46 % des 15-64 ans sont actives au sens du BIT (en emploi ou au chômage), contre 75 % dans l'ensemble de la population de cette tranche d'âge (**figure 3**). En outre, le taux de chômage des personnes actives reconnues handicapées s'établit à 12 %, contre 7 % dans l'ensemble de la population. Parmi les 28,4 millions de personnes de 15 à 64 ans en emploi, moins de 1,4 million (4,8 %) disposent d'une reconnaissance administrative de leur handicap (**figure 4**). Indépendamment de cette reconnaissance administrative, près de 4,0 millions de personnes en emploi déclarent avoir des restrictions d'activité durables (fortes ou plus modérées) en raison de problèmes de santé : elles représentent 13,9 % de la population en emploi. Ces personnes sont nettement plus âgées que la moyenne. Elles sont plus souvent employées ou ouvrières que dans l'ensemble de la population en emploi (55 % contre 43 %) et travaillent plus souvent à temps partiel (25 % contre 17 %). Ces caractéristiques sont encore plus marquées pour les personnes disposant d'une reconnaissance administrative, et particulièrement en matière de temps de travail (35 % sont à temps partiel).

Pour en savoir plus

- Retrouvez plus de données en téléchargement sur www.insee.fr.
- **Le handicap en chiffres** , coll. « Panoramas de la Drees », édition 2024.
- « **Quels sont les salariés les plus touchés par les accidents du travail en 2019 ?**  », Dares Analyses n° 53, novembre 2022.

Figure 1 – Nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles en 2022

Caractéristiques	Accidents du travail reconnus			Maladies professionnelles reconnues		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Secteur d'activité						
Agriculture	3 710	10 210	13 920	490	580	1 060
Industrie	15 950	64 360	80 320	5 000	7 100	12 100
Construction	1 400	73 740	75 140	140	6 280	6 420
Tertiaire marchand	104 340	208 330	312 670	10 440	7 350	17 790
Tertiaire non marchand	132 960	58 130	191 090	11 890	2 000	13 890
Secteur inconnu	4 160	1 940	6 100	2 260	1 580	3 830
Âge						
15-29 ans	62 910	114 900	177 810	880	560	1 440
30-44 ans	85 580	153 400	238 990	6 900	5 390	12 290
45-59 ans	98 800	131 780	230 580	20 100	15 070	35 170
Plus de 60 ans	15 240	16 620	31 860	2 320	3 880	6 200
Ensemble	262 540	416 700	679 240	30 200	24 900	55 090

Note : L'unité retenue est le nombre d'accidents du travail reconnus, ayant donné lieu à au moins un jour d'arrêt, et le nombre de maladies professionnelles reconnues. Du fait des arrondis, la somme des accidents par secteur d'activité peut différer légèrement du total.

Lecture : En 2022, 75 140 accidents du travail ont eu lieu dans le secteur de la construction.

Champ : France hors Mayotte, salariés affiliés au régime général ou à la mutualité sociale agricole et agents couverts par la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) (fonction publique territoriale et hospitalière).

Source : Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM), Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA), Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), calculs Dares.

Figure 2 – État de santé déclaré et prévention au travail en 2019

en %

Santé et prévention	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Privé	Public	Femmes	Hommes	Ensemble
Dernière visite médicale									
2 ans ou moins	65	66	63	78	71	54	61	73	67
3 ans ou plus	29	26	26	18	22	35	28	21	25
Jamais	7	8	11	5	7	11	11	5	8
État de santé									
Limité dans les activités ordinaires à cause d'un problème de santé	8	13	19	16	14	17	17	12	14
Score de bien-être inférieur à 13	22	23	25	19	22	25	27	18	22

Lecture : En 2019, pour 65 % des salariés cadres la dernière visite médicale avec un médecin du travail ou de prévention remonte à 2 ans ou moins.

Champ : France hors Mayotte, ensemble des salariés.

Source : Dares-Drees-DGAFP-Insee, enquête Conditions de travail 2019.

Figure 3 – Taux d'activité, d'emploi et de chômage des personnes handicapées en 2024

en %

Situation sur le marché du travail	Reconnaissance administrative de handicap			Restrictions d'activité durables (fortes ou plus modérées) pour problème de santé			Ensemble de la population		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Taux d'activité	47	45	46	61	62	61	72	78	75
Taux d'emploi	42	39	41	55	55	55	66	72	69
Taux de chômage	10	14	12	9	11	10	7	8	7
Effectifs (en milliers)	1 723	1 597	3 320	4 117	3 058	7 175	20 903	20 225	41 128

Lecture : En 2024, 46 % des personnes disposant d'une reconnaissance administrative de leur handicap sont en activité.

Champ : France hors Mayotte, personnes âgées de 15 à 64 ans (15 ans ou plus pour le taux de chômage), vivant dans un logement ordinaire.

Source : Insee, enquête Emploi 2024.

Figure 4 – Caractéristiques de la population handicapée en emploi en 2024

en %

Caractéristiques	Reconnaissance administrative de handicap	Restrictions d'activité durables (fortes ou plus modérées) pour problème de santé	Ensemble de la population en emploi
Sexe			
Femmes	54	57	49
Hommes	46	33	51
Âge			
15-24 ans	4	5	10
25-39 ans	20	24	34
40-49 ans	25	24	25
50-64 ans	51	47	31
Catégorie socioprofessionnelle			
Agriculteurs, artisans, commerçants et chefs d'entreprise	6	7	8
Cadres	11	15	23
Professions intermédiaires	24	23	26
Employés	33	32	25
Ouvriers	26	23	18
Temps de travail			
Temps complet	65	75	83
Temps partiel	35	25	17
Effectifs (en milliers)	1 352	3 946	28 361

Lecture : En 2024, 1 352 000 personnes en emploi disposent d'une reconnaissance administrative d'un handicap.

Champ : France hors Mayotte, personnes en emploi, âgées de 15 à 64 ans, vivant dans un logement ordinaire.

Source : Insee, enquête Emploi 2024.

Définitions

Un **accident du travail** est un accident provoqué par le fait ou à l'occasion du travail par un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines. Sont comptabilisés ici uniquement les accidents du travail déclarés et reconnus par la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam), la Mutualité sociale agricole (MSA) ou la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), et ayant entraîné au moins un jour d'arrêt de travail.

Une **maladie professionnelle** est une atteinte à la santé contractée au cours du travail et qui résulte d'une série d'événements à évolution lente auxquels on ne saurait assigner une origine et une date certaine. Ses symptômes apparaissent après une période de latence.

Une **reconnaissance administrative d'un handicap** correspond aux situations de personnes ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), de bénéficiaires d'une allocation adulte handicapée, d'une prestation de compensation du handicap, d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'incapacité permanente partielle (liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle).

Restrictions d'activité durables pour problème de santé :

L'indicateur GALI (*Global Activity Limitation Indicator*) permet de repérer en une seule question les quatre éléments constitutifs de **restrictions d'activité durables pour problème de santé** : sa dimension chronique (« depuis plus de 6 mois »), ses causes médicales (« pour problème de santé ») et ses conséquences sur les activités (« limité dans les activités ») dans un contexte social donné (« que les gens font habituellement »). Deux niveaux de restrictions d'activité sont souvent considérés dans les statistiques : sur le champ des personnes déclarant des restrictions d'activité qu'elles soient fortes ou plus modérées et sur le champ plus restreint des personnes déclarant de fortes restrictions d'activité.

Score de bien-être :

Le questionnaire OMS-5 (élaboré par l'Organisation mondiale de la santé) permet de construire un **score de bien-être** psychologique à partir de cinq questions (ex : « au cours des deux dernières semaines je me suis senti bien et de bonne humeur » : 6. Tout le temps, 5. La plupart du temps, 4. Plus de la moitié du temps, 3. Moins de la moitié du temps, 2. De temps en temps, 1. Jamais). Les personnes dont le score est inférieur à 13 sont considérées comme souffrant d'un déficit de bien-être psychologique.

La **population active au sens du Bureau international du travail (BIT)** comprend les personnes en emploi au sens du BIT et les chômeurs au sens du BIT.

Négociations et grèves dans les entreprises

Emploi, chômage, revenus du travail- Juin 2025

En 2023, en France hors Mayotte, 16,2 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole ont engagé au moins une négociation collective à leur niveau, au niveau d'un de leurs établissements, de l'unité économique et sociale ou du groupe auquel elles appartiennent (**figure 1**). Cette part a baissé de 0,4 point sur un an. Cette proportion atteint 8,7 % dans les entreprises de 10 à 49 salariés, soit 0,3 point de moins qu'en 2022.

En 2023, 86,9 % des entreprises qui ont ouvert des négociations ont conclu au moins un accord, un taux d'aboutissement en hausse de 2,2 points sur un an. Le thème salarial reste le premier thème abordé, par 9,9 % des entreprises, devant celui de l'épargne salariale (5,4 %) et du temps de travail (5,0 %) (**figure 2**). Le thème du droit syndical (4,8 %) a le plus augmenté (+1,6 point par rapport à 2022), dans un contexte de renouvellement important des comités sociaux et économiques (CSE).

Parmi les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, 2,7 % déclarent avoir connu un ou plusieurs arrêts collectifs de travail en 2023 (**figure 1**), soit 0,3 point de plus qu'en 2022. Ces entreprises emploient 25,8 % de l'ensemble des salariés du champ. Dans un contexte marqué par le mouvement social contre la réforme des retraites au premier semestre 2023, le nombre de journées individuelles non travaillées pour 1 000 salariés a fortement augmenté : il est passé de 99 en 2022 à 171 en 2023 (**figure 3**).

En 2023, parmi les entreprises concernées par des grèves, 85 % l'ont été au moins en partie dans le cadre de conflits nationaux, sectoriels ou interprofessionnels. Seulement 15 % d'entre elles signalent exclusivement des motifs internes de mobilisation. Cité explicitement par 54 % des entreprises ayant connu une grève (+45 points en un an), le motif des retraites est le plus fréquent ; viennent ensuite les rémunérations (43 %) et les conditions de travail (18 %).

Parmi les entreprises ayant un délégué syndical, 16,6 % déclarent avoir connu au moins un arrêt collectif de travail en 2023 ; dans la plupart des cas, elles déclarent également l'existence d'une négociation collective au cours de l'année. Ces deux actions supposent la présence d'interlocuteurs, tels que les syndicats, en mesure de mener des négociations et à même d'organiser collectivement les salariés. Le processus englobant conflits, négociations et accords suit des chronologies diverses : soit qu'un conflit ait pour objectif de revendiquer des négociations ou de peser sur l'issue de ces dernières, soit que la négociation collective constitue un moyen de mettre fin à un conflit.

Pour en savoir plus

- « [La négociation collective d'entreprise en 2023 - Le taux de négociation en repli pour la deuxième année consécutive](#) », Dares Résultats n° 21, avril 2025.
- « [Les grèves en 2023 - Une intensification essentiellement portée par la contestation de la réforme des retraites](#) », Dares Résultats n° 6, janvier 2025.
- « [Les textes et accords collectifs d'entreprise en 2023 - Un nombre d'accords en repli mais à un niveau encore élevé](#) », Dares Résultats n° 57, octobre 2024.

Figure 1 – Négociation collective, signature d'accords et grèves dans les entreprises en 2023

en %

Caractéristiques	Négociations engagées ¹			Grèves : entreprises ayant connu au moins un arrêt collectif de travail
	Entreprises ayant négocié au moins une fois	Salariés concernés par ces négociations	Entreprises ayant signé au moins un accord parmi celles ayant négocié	
Taille des entreprises				
10 à 49 salariés	8,7	11,1	83,4	1,2
50 à 99 salariés	35,9	37,6	86,7	4,6
100 à 199 salariés	56,8	57,8	89,6	9,7
200 à 499 salariés	79,1	81,2	91,7	17,8
500 salariés ou plus	94,6	97,5	94,2	35,3
Secteur d'activité				
Industrie	25,7	74,3	87,7	4,2
Construction	9,7	38,5	78,7	0,8
Activités tertiaires, dont :	15,4	60,1	87,4	2,7
<i>Transports et entreposage</i>	21,6	74,5	93,0	4,6
Entreprises ayant un délégué syndical	81,8	96,0	91,7	16,6
Ensemble	16,2	61,4	86,9	2,7

1. Au niveau de l'entreprise, de l'un de ses établissements, de l'unité économique et sociale ou du groupe.
Lecture : En 2023, 8,7 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont engagé au moins une négociation collective.
Champ : France hors Mayotte, entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole.
Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

Figure 2 – Thèmes abordés dans les négociations et les accords d'entreprise signés en 2023

Thèmes des négociations	Enquête Acemo DSE (hors négociation de groupe)			Enregistrement administratif des accords d'entreprise		
	Entreprises ayant négocié au moins une fois sur un thème identifié (en %)	Entreprises ayant conclu un accord parmi celles ayant négocié sur un thème identifié (en %)	Part des salariés concernés par au moins un accord sur un thème identifié (en %)	Nombre d'accords enregistrés par le ministère ¹	Évolution du nombre d'accords 2023/2022 (en %)	Part d'accords signés par les délégués syndicaux (en %)
Salaires et primes	9,9	72,9	37,4	20 420	-9,4	84,0
Emploi (gestion des âges, restructuration, PSE ² , etc.)	1,8	62,6	12,6	3 830	-0,5	84,0
Égalité professionnelle entre femmes et hommes	3,3	70,4	16,1	6 790	-1,5	87,3
Épargne salariale (intéressement, participation, PEE, etc.)	5,4	86,4	24,9	35 840	-12,7	23,9
Temps de travail (durée, aménagement, etc.)	5,0	73,8	18,0	20 100	1,5	52,4
Conditions de travail (dont pénibilité)	3,9	65,2	16,0	6 190	-11,4	69,1
Protection sociale	2,9	59,2	12,4	3 320	-8,5	88,7
Formation professionnelle	1,5	35,7	3,6	720	-19,1	85,9
Droit syndical (élections professionnelles, mise en place d'un CSE, formation des élus, etc.)	4,8	81,7	29,5	11 040	63,3	85,4
Au moins un thème³	14,6	86,6	55,5	91 320	-4,4	53,9

1. Nombre d'accords abordant chaque thème, un même accord pouvant être multi-thèmes.

2. PSE : plan de sauvegarde de l'emploi.

3. Y compris les autres thèmes non mentionnés ci-dessus.

Note : Les thèmes de ce tableau correspondent à ceux listés dans le questionnaire de l'enquête Acemo « Dialogue social en entreprise » (DSE). Il est possible qu'un répondant déclare la tenue de négociations sur un autre thème que ceux proposés, ou ne déclare aucun thème de négociation.

Lecture : En 2023, les salaires et primes ont fait l'objet de négociations collectives dans 9,9 % des entreprises de 10 salariés ou plus, que ces négociations aient eu lieu dans l'entreprise même, dans un de ses établissements, ou dans l'unité économique et sociale à laquelle elle appartient.

Champ : France hors Mayotte, entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole pour l'enquête Acemo DSE ; ensemble des accords d'entreprise (toutes tailles d'entreprises et tous secteurs confondus) pour la base des accords.

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise » et base statistique des accords d'entreprise (données consolidées).

Figure 3 – Nombre de jours de grève pour 1 000 salariés et motifs de grève(s) les plus fréquents en 2023

en %

Secteur d'activité	Nombre de jours pour 1 000 salariés	Rémunérations	Réforme des retraites	Emploi	Conditions de travail	Temps de travail
Industrie	276	46	53	6	4	5
Construction	21	ns	ns	ns	ns	ns
Activités tertiaires, dont :	157	43	52	6	23	4
<i>Transports et entreposage</i>	894	35	65	12	16	8
Ensemble	171	43	54	6	18	4

ns : non significatif.

Note : Le total des motifs est supérieur à 100 %, car un même arrêt de travail peut porter sur plusieurs revendications.

Lecture : En 2023, dans l'industrie, le nombre de journées individuelles non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivaut à 276 jours pour 1 000 salariés. 46 % des entreprises de l'industrie indiquent que les rémunérations figurent parmi les motifs de grève(s) survenue(s) en 2023.

Champ : France hors Mayotte, entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole ayant déclaré un arrêt collectif de travail.

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

Revenus et coûts du travail



Évolutions conjoncturelles du coût du travail et des salaires

Emploi, chômage, revenus du travail- Juin 2025

Avertissement

La hausse des prix prise en compte dans le calcul des salaires réels est mesurée ici par l'indice des prix à la consommation (IPC), indicateur de référence de mesure de l'inflation.

L'indice du coût du travail permet d'apprécier les variations, en euros courants, des dépenses encourues par les employeurs pour une heure de travail. Il porte sur le secteur marchand non agricole (SMNA), hors services aux ménages. En 2024, le coût du travail a ralenti, progressant de 3,3 % en moyenne sur l'année, après une hausse de 4,0 % en 2023 ([figure 1](#)).

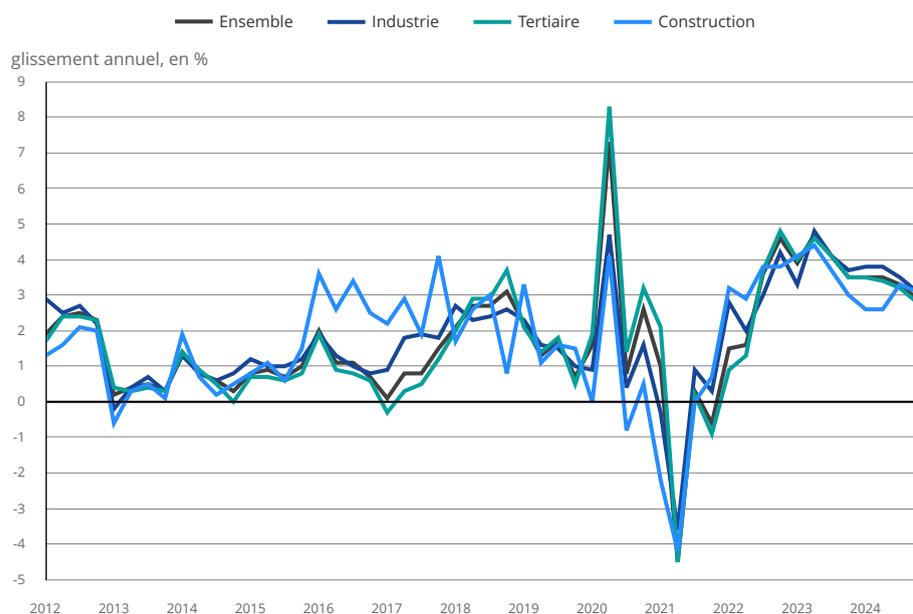
Le profil du coût du travail résulte principalement de celui des salaires. En 2022 et 2023, ceux-ci ont nettement accéléré, dans un contexte de net regain d'inflation qui a favorisé les renégociations salariales et entraîné cinq revalorisations automatiques du Smic. En 2024, la progression des salaires a décru, en phase avec le tassement de l'inflation (+2,0 %, après +4,9 % en 2023) qui a, par ailleurs, contribué au net ralentissement du Smic (celui-ci a progressé de 2,2 % en moyenne en 2024, après +5,4 % en 2023). Par ailleurs, les versements de prime de partage de la valeur (PPV) ont baissé en 2024, sous l'effet notamment de la fiscalisation du dispositif pour une partie des bénéficiaires : 3,3 milliards d'euros de prime ont ainsi été versés en 2024, après plus de 5,2 milliards en 2023 et 2022, contribuant pour 0,3 point au ralentissement des salaires. En 2024, le recul des exonérations de cotisations sociales a de son côté contribué à rehausser le coût du travail : la baisse du montant des primes à l'embauche d'un alternant (anciennement plan « 1 jeune 1 solution ») a ainsi contribué pour +0,1 point à la hausse du coût du travail et le recul des exonérations liées aux allègements généraux sur les bas salaires pour +0,2 point.

Les salaires bruts versés par les employeurs représentent en moyenne environ 70 % du coût du travail. En 2024, le salaire moyen par tête (SMPT) dans le SMNA, mesuré en euros courants, a augmenté de 2,6 % en moyenne, soit un net ralentissement par rapport à 2023 (+4,1 %) et 2022 (+5,7 % ; [figure 2](#)) où l'inflation avait atteint un niveau inédit depuis le début des années 1980. Le ralentissement du SMPT en 2024 est cependant moins marqué que celui des prix, si bien qu'en termes réels, c'est-à-dire une fois ôtée la hausse des prix, le SMPT a progressé de 0,6 % en 2024, après -0,7 % en 2023. Ce redressement est cependant insuffisant pour compenser les pertes subies au cours de l'épisode inflationniste : en moyenne, en 2024, le pouvoir d'achat des salaires est inférieur de 1,7 % à son niveau de 2019 ([figure 3](#)). Dans les administrations publiques (APU), le SMPT nominal a également ralenti en 2024 (+3,0 % en moyenne, après +4,1 % en 2023), pénalisé notamment par l'absence de versement de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) en fin d'année. Il est néanmoins resté dynamique, tiré par diverses mesures (revalorisation des enseignants à partir de septembre 2023, hausse du traitement indiciaire pour l'ensemble des agents publics début 2024, primes versées dans le cadre des Jeux Olympiques et Paralympiques). En termes réels, le SMPT dans les APU a progressé de 1,0 % en moyenne en 2024, après un recul de 0,8 % en 2022 et 0,8 % en 2023, récupérant ainsi près des deux tiers des pertes cumulées en 2022 et en 2023.

Pour en savoir plus

- Coll. « [Note de conjoncture](#) » sur insee.fr.
- « [Indice du coût du travail](#) », Informations Rapides, Insee.
- « [La revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2024 – Repli du nombre de bénéficiaires, à un niveau toujours élevé](#)  », Dares Résultats n° 68, novembre 2024.
- « [Mesurer l'évolution des salaires à court terme : une palette d'indicateurs statistiques complémentaires](#) », Blog de l'Insee, octobre 2023.

Figure 1 – Évolution du coût horaire du travail selon le secteur d'activité, en euros courants

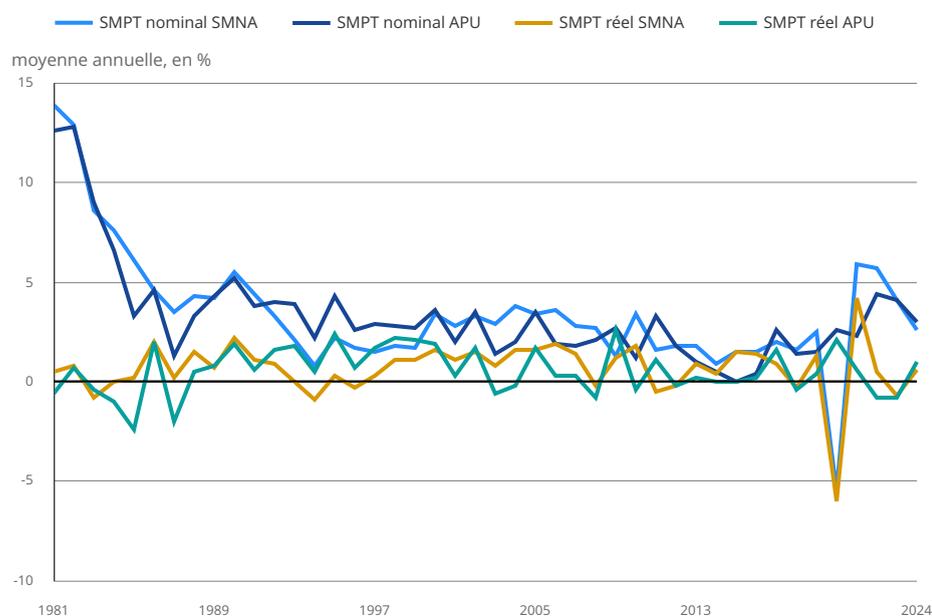


Lecture : Dans le SMNA hors services aux ménages, le coût horaire du travail a augmenté de 2,9 % entre le quatrième trimestre 2023 et le quatrième trimestre 2024.

Champ : France hors Mayotte, secteurs marchands non agricoles (SMNA) hors services aux ménages.

Source : Insee, indice du coût du travail (ICT ; extraction en juin 2025).

Figure 2 – Évolution nominale et réelle du salaire moyen par tête (SMPT) depuis 1981



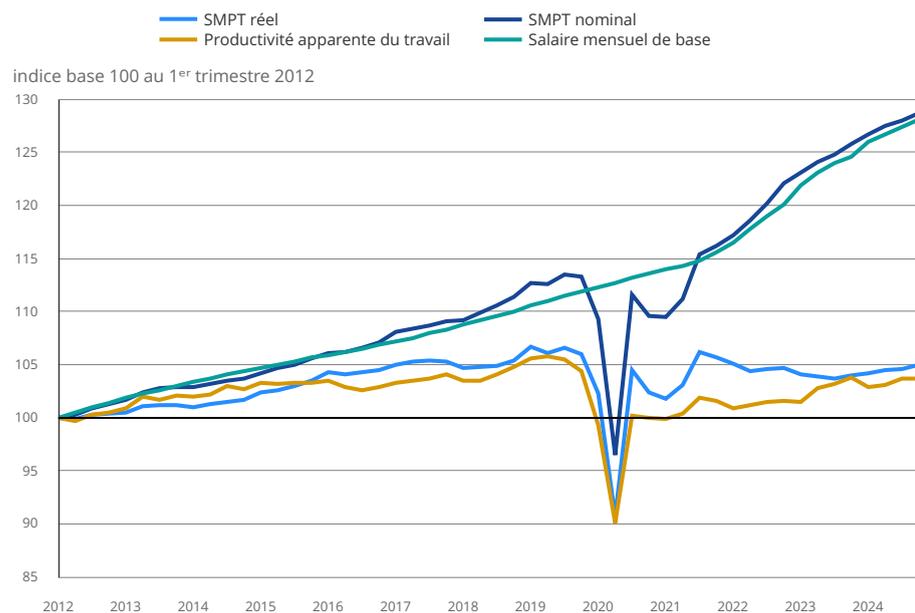
Notes : SMNA : Secteur marchand non agricole ; APU : Administrations publiques ; SMPT : Salaire moyen par tête.

Lecture : Dans le SMNA, le SMPT nominal a augmenté de 2,6 % en moyenne en 2024. En termes réels, c'est-à-dire une fois ôtée la hausse des prix, le SMPT a augmenté de 0,6 % sur la même période.

Champ : France.

Source : Insee, comptes nationaux.

Figure 3 – Salaires nominaux et réels, productivité apparente du travail



Notes : SMNA : Secteur marchand non agricole ; SMPT : Salaire moyen par tête. Séries corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables (CVS-CJO) par l'Insee.

Lecture : Au quatrième trimestre 2024, l'indice du SMPT réel dans le SMNA en base 100 au premier trimestre 2012 est de 105,0.

Champ : France, SMNA pour le salaire moyen par tête et la productivité apparente du travail ; France hors Mayotte, entreprises de 10 salariés ou plus du privé pour le salaire mensuel de base.

Sources : Dares, enquête sur l'Activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) ; Insee, comptes nationaux.

Définitions

Le **coût du travail** comprend l'ensemble des dépenses encourues par les employeurs pour l'emploi de salariés.

Il comprend, en plus des salaires et traitements bruts : les cotisations sociales à la charge de l'employeur (sécurité sociale, chômage, retraite, prévoyance, indemnités de départ) que celles-ci soient obligatoires, conventionnelles ou facultatives, nettes d'exonérations comme les allègements de cotisations sociales ; les frais de formation professionnelle (taxe d'apprentissage, contributions patronales au financement de la formation professionnelle) ; d'autres dépenses liées à l'emploi de salariés comme les frais de recrutement ; les taxes et les impôts relatifs à l'emploi et aux salariés, déduction faite des subventions perçues par l'employeur et destinées à favoriser l'emploi (**CICE** notamment).

La **prime de partage de la valeur (PPV)** remplace depuis juillet 2022 la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa), qui permettait aux employeurs de verser jusqu'à 1 000 euros de primes (2 000 euros sous certaines conditions) désocialisées et défiscalisées par salarié ayant une rémunération annuelle inférieure à trois fois le Smic. La PPV étend le dispositif à l'ensemble des salariés (mais la prime est défiscalisée uniquement pour les salariés ayant une rémunération annuelle inférieure à trois fois le Smic) et triple les plafonds de versement (3 000 euros de primes maximum par année civile dans le cas général, 6 000 euros en cas d'accord d'intéressement), sur une période s'étendant jusqu'à décembre 2023. En 2024, le dispositif est reconduit, mais avec un fonctionnement moins avantageux (par exemple la prime n'est plus défiscalisée pour une partie des bénéficiaires).

Le **salair e moyen par tête (SMPT)** rapporte les masses salariales brutes versées par l'ensemble des employeurs au nombre de salariés en personnes physiques. L'évolution du SMPT reflète l'évolution des qualifications et de la quotité du travail (effets de structure) et celle de la rémunération des heures supplémentaires et des primes (effets saisonniers et liés à la conjoncture).

La **productivité apparente du travail** rapporte la valeur ajoutée, évaluée en volume, au facteur travail mesuré par le volume d'emploi en personnes physiques ou en équivalent temps plein. Elle est qualifiée d'apparente car elle ne tient compte que du travail comme facteur de production.

Le **salair e mensuel de base (SMB)** correspond au salaire brut de toute forme de cotisations (sécurité sociale, assurance chômage, retraite complémentaire, prévoyance, CSG, CRDS). Il ne comprend ni les primes (sauf, le cas échéant, la prime liée à la réduction du temps de travail), ni les rémunérations perçues au titre des heures supplémentaires (pour les temps pleins) ou des heures complémentaires (pour les temps partiels). Son montant correspond généralement à celui de la première ligne du bulletin de paye d'un salarié.

Entré en vigueur en janvier 2013, ce crédit d'impôt allège le coût du travail au titre d'une subvention au bénéfice de l'employeur à hauteur de 4 % de l'ensemble de la masse salariale inférieure à 2,5 Smic en 2013, de 6 % à partir de janvier 2014, de 7 % à partir de janvier 2017, et, dans les DOM uniquement, de 7,5 % à partir de janvier 2015 et de 9 % à partir de janvier 2016. En janvier 2018, son taux est ramené à 6 % en France métropolitaine. Enfin, en janvier 2019, le (**CICE**) est remplacé par une exonération générale de cotisations sociales de 6 points sur les bas salaires, excepté à Mayotte où il reste en vigueur avec un taux de 9 %.

Salaire minimum de croissance

Emploi, chômage, revenus du travail- Juin 2025

En 2024, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) horaire brut a été revalorisé de 1,1 % au 1^{er} janvier puis, en anticipation du mécanisme d'indexation en cas de forte inflation, de 2,0 % au 1^{er} novembre (**figure 1**). La hausse cumulée atteint +3,1 %, portant le Smic horaire de 11,52 euros en décembre 2023 à 11,88 euros en novembre 2024. Au 1^{er} janvier 2025, le Smic horaire n'a en revanche pas été revalorisé.

Parmi les salariés du secteur privé entrant dans le champ couvert par les enquêtes sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo), 2,7 millions ont bénéficié directement de l'augmentation du Smic au 1^{er} janvier 2024, soit 14,6 % des salariés du champ étudié (hors apprentis, stagiaires et intérimaires) (**figure 2**). Cette proportion a reculé de 2,7 points par rapport au niveau atteint en janvier 2023, qui était inédit depuis trente ans.

Sur le champ des sociétés employeuses de 10 salariés ou plus, la part de salariés concernés par la hausse du Smic est de 12,4 % en janvier 2024, en recul de 2,6 points sur un an (**figure 3**). Parmi les employeurs de moins de 10 salariés, qui emploient relativement plus d'ouvriers et d'employés, 24,2 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation de janvier 2024, 2,6 points de moins qu'un an auparavant.

À la veille de la revalorisation du Smic du 1^{er} janvier 2024, les accords de branches sont moins nombreux qu'un an auparavant à présenter un premier niveau de grille inférieur au Smic. Au 31 décembre 2023, 3,7 % des salariés appartiennent à des entreprises appliquant une convention de branche non conforme au Smic, contre 7,0 % un an plus tôt. En effet, avec les revalorisations récurrentes du Smic imputable au fort regain d'inflation depuis fin 2021, les partenaires sociaux ont intensifié la fréquence des négociations salariales pour se conformer aux nouveaux niveaux du Smic.

Par secteur, la part des bénéficiaires de la revalorisation du Smic a diminué, dans l'industrie (-2,7 points, à 5,7 %), dans la construction (-0,7 point, à 10,4 %) et dans le tertiaire (-2,8 points, à 17,1 %). Au sein de ce dernier, la baisse a été particulièrement forte dans les activités de services administratifs et de soutien (-13,1 points, à 22,2 %), ainsi que dans l'hébergement et la restauration (-10,1 points, à 29,7 %), tandis que la hausse dans la santé et l'action sociale fait exception (+1,7 point, à 27,2 %).

Parmi les salariés travaillant à temps partiel, la part des bénéficiaires de la revalorisation du Smic est de 31,3 % en janvier 2024. Cette proportion est plus élevée dans les établissements de moins de 10 salariés (36,8 % en janvier 2024), bien qu'en baisse par rapport à l'année précédente (-4,1 points).

Encadré – Indexation et revalorisation du Smic

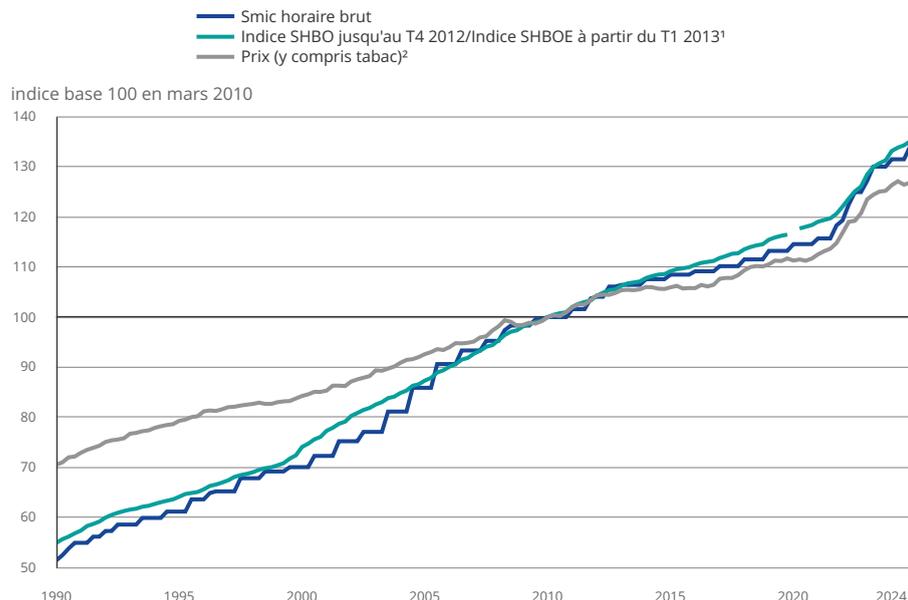
Depuis 2010, le Smic est revalorisé chaque année en janvier par décret en Conseil des ministres, pris après avis de la Commission nationale de la négociation collective (CNCC), qui s'appuie notamment sur l'analyse du Smic et de son évolution réalisée par le groupe d'experts indépendants conformément à la loi du 3 décembre 2008. Son mode de calcul est développé par l'article L. 3231 du Code du travail. Depuis la promulgation du décret n° 2013-123 du 7 février 2013 relatif aux modalités de revalorisation du Smic, la nouvelle règle stipule que l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du Smic ne peut être inférieur à « la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des employés » (SHBOE) mesurée par l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) du ministère du Travail.

La garantie du pouvoir d'achat des salariés rémunérés au Smic est assurée par l'indexation du Smic horaire sur l'évolution des prix à la consommation hors tabac des ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie. Lorsque cet indice atteint un niveau supérieur d'au moins 2 % à l'indice constaté lors de l'établissement de la valeur immédiatement antérieure, le Smic est réévalué dans la même proportion à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'indice donnant lieu au relèvement. Ainsi, le taux horaire du Smic a été réévalué plusieurs fois pour cette raison depuis octobre 2021. Enfin, le gouvernement peut porter le Smic à une valeur supérieure à celle qui résulterait de la seule mise en œuvre des mécanismes précités, soit en cours d'année, soit à l'occasion de la revalorisation au 1^{er} janvier.

Pour en savoir plus

- « **La revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2024 – Repli du nombre de bénéficiaires, à un niveau toujours élevé** » , Dares Résultats n° 68, novembre 2024.

Figure 1 – Évolution du Smic horaire brut, du salaire horaire de base et des prix entre 1990 et 2024



1. Indice SHBO (salaire horaire de base ouvrier) jusqu'au 4^e trimestre 2012 et indice SHBOE (salaire horaire de base ouvrier et employé) ensuite : à partir du 7 février 2013 conformément au décret n° 2013-123, le Smic est revalorisé en référence au gain de pouvoir d'achat du salaire horaire de base de l'ensemble ouvrier et employés (SHBOE), et non plus du SHBO. Au 1^{er} trimestre 2020, l'indice SHBOE n'a pas pu être calculé en raison de la suspension de la collecte des données Acemo.

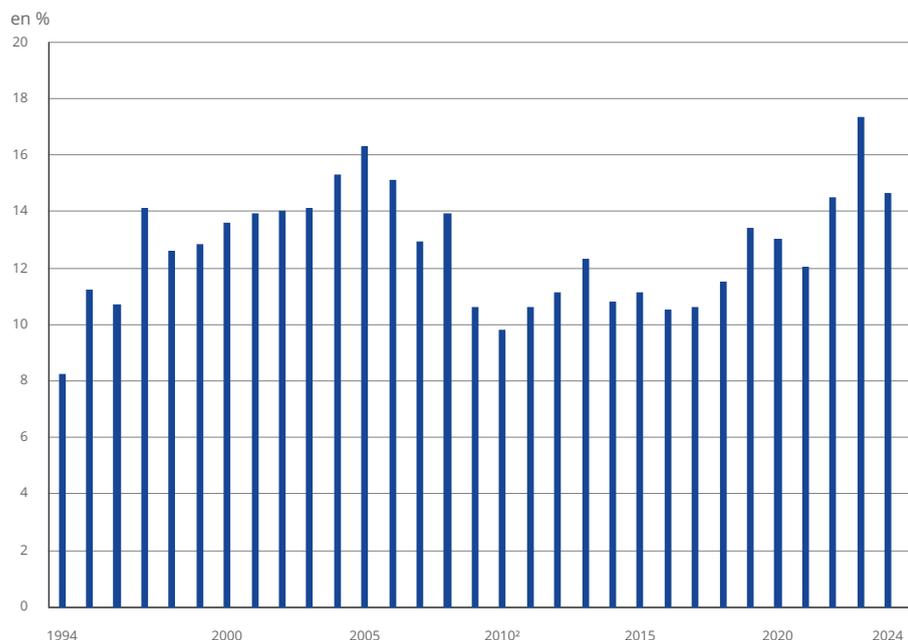
2. Indice mensuel des prix à la consommation, y compris tabac, pour l'ensemble des ménages.

Lecture : En base 100 année 2010, l'indice de Smic est de 131,49 au premier trimestre 2024, l'indice des prix est de 126,33 et l'indice SHBOE est de 133,15.

Champ : France hors Mayotte, France métropolitaine jusqu'en 2017 ; salariés hors stagiaires et intérimaires des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé hors agriculture, particuliers-employeurs et activités extraterritoriales, et jusqu'en 2017, hors syndicats de copropriété et associations loi 1901 de l'action sociale.

Sources : Dares, enquêtes Acemo ; Insee.

Figure 2 – Part des salariés ayant bénéficié de relèvements du Smic ou de la GMR¹ de 1994 à 2024



1. GMR : Garantie mensuelle de rémunération. Elle a été instaurée lors du passage aux 35 heures. Elle permettait de garantir aux salariés payés au Smic le maintien de leur rémunération mensuelle au moment où leur durée du travail baissait. Par la suite, la loi du 17 janvier 2003, dite « loi Fillon », a organisé la convergence progressive des Smic horaires et des GMR vers le niveau de la GMR la plus élevée.

2. Depuis 2010, le Smic est revalorisé au 1^{er} janvier et non au 1^{er} juillet. Pour 2012, il l'a été au 1^{er} décembre 2011, date de collecte de l'information.

Note : Les évolutions doivent être analysées avec précaution, du fait des modifications successives apportées au dispositif de mesure notamment sur la période 2003-2005.

Lecture : 14,6 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2024.

Champ : France hors Mayotte, France métropolitaine jusqu'en 2017 ; salariés hors apprentis, stagiaires et intérimaires du secteur privé hors agriculture, particuliers-employeurs et activités extraterritoriales, et jusqu'en 2017, hors syndicats de copropriété et associations loi 1901 de l'action sociale.

Source : Dares, enquêtes Acemo.

Figure 3 – Part des salariés ayant bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2023 et 2024

en %

Selon le secteur ou la taille d'entreprise	Ensemble des salariés		Salariés à temps partiel	
	1 ^{er} janvier 2023	1 ^{er} janvier 2024	1 ^{er} janvier 2023	1 ^{er} janvier 2024
Secteurs d'activité (NAF rév. 2)				
Industrie	8,4	5,7	19,9	14,5
Industrie manufacturière	8,9	6,0	20,4	14,7
Produc. et distrib. électricité, gaz, vapeur et air conditionné	0,6	0,7	6,0	3,0
Gestion eau, déchets et dépollution	7,7	3,9	26,1	21,2
Construction	11,1	10,4	26,8	24,6
Tertiaire	19,9	17,1	39,6	32,4
Commerce, réparation automobile et motocycle	22,5	21,5	44,1	44,8
Transports et entreposage	11,1	9,0	20,6	12,3
Hébergement et restauration	39,8	29,7	63,5	53,0
Information et communication	2,8	2,5	11,0	10,5
Activités financières et d'assurance	4,1	3,7	11,7	10,5
Activités immobilières	12,9	10,4	29,2	25,7
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	7,5	6,5	34,0	29,2
Activités de services administratifs et de soutien	35,3	22,2	56,0	27,1
Enseignement (hors enseignement public)	7,6	6,5	10,8	8,7
Santé et action sociale	25,5	27,2	37,3	36,3
Arts, spectacles et activités récréatives	15,1	14,8	19,7	19,5
Autres activités de services	26,6	23,6	38,9	34,2
Taille de la société ou de l'entreprise individuelle				
De 1 à 9 salariés	26,8	24,2	40,9	36,8
10 salariés ou plus	15,0	12,4	37,4	29,4
Ensemble	17,3	14,6	38,3	31,3

Lecture : Dans l'industrie manufacturière, 6,0 % des salariés ont bénéficié de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2024.

Champ : France hors Mayotte ; salariés hors apprentis, stagiaires et intérimaires du secteur privé hors agriculture, particuliers-employeurs et activités extraterritoriales.

Source : Dares, enquêtes Acemo.

Définitions

Le **Smic** est le salaire minimum légal en France. Il se réfère à l'heure de travail. Il a été institué par une loi du 2 janvier 1970.

Salaires dans le secteur privé : caractéristiques des individus

Emploi, chômage, revenus du travail- Juin 2025

En 2023, dans le secteur privé, le salaire net en équivalent temps plein (EQTP) s'élève en moyenne à 2 730 euros par mois (**figure 1**). Sur un an, il a continué d'augmenter nettement en euros courants (+4,0 %, après +4,3 % en 2022). Ce dynamisme nominal s'explique par une inflation encore forte en 2023, quoiqu'en baisse par rapport à 2022 (+4,9 % en 2023, après +5,2 % en 2022) : la hausse des prix à la consommation a conduit à deux hausses successives du Smic en janvier et mai 2023 et à des négociations salariales en cours d'année. En corrigeant de l'inflation, le salaire net moyen en euros constants a de nouveau baissé, de 0,8 % (après -1,0 % en 2022). De 2018 à 2023, le salaire net moyen a toutefois progressé de 1,3 % en euros constants, soit un rythme moyen de +0,3 % par an.

Pour toutes les catégories socioprofessionnelles, le salaire net moyen en EQTP a baissé en 2023, en euros constants : de -0,3 % pour les ouvriers (2 030 euros) à -2,8 % pour les cadres (4 570 euros). Sur la période 2018-2023, le pouvoir d'achat du salaire des cadres a reculé (-0,9 % en moyenne par an) comme celui des professions intermédiaires (-0,2 %), alors qu'il a légèrement progressé pour les ouvriers (+0,1 %) et les employés (+0,3 %).

Sur plus longue période, entre 1996 et 2023, le salaire net en EQTP dans le secteur privé a augmenté de 0,5 % par an en moyenne, en euros constants (**figure 2**). Celui des ouvriers a le plus augmenté : +0,5 % par an, contre +0,4 % pour les employés alors que celui des professions intermédiaires et des cadres a globalement stagné.

Le salaire net moyen croît avec l'âge et l'accumulation de l'expérience. Ce lien traduit aussi les effets des entrées en emploi et des sorties d'activité à des âges plus tardifs pour les salariés les plus qualifiés, avec des études plus longues et des départs en retraite plus tardifs. En 2023, un salarié de moins de 25 ans perçoit en moyenne 1 820 euros nets par mois en EQTP, contre 3 190 euros pour un salarié de 55 ans ou plus (**figure 3**).

En 2023, une femme gagne en moyenne 13,5 % de moins en EQTP qu'un homme, un écart qui s'est réduit de 0,5 point par rapport à 2022 et de 7,4 points depuis 2008. L'écart de salaire en défaveur des femmes est plus prononcé parmi les cadres (15,0 %) que parmi les ouvriers (12,9 %), les professions intermédiaires (11,6 %) et les employés (3,6 %). Cet écart diffère aussi selon l'âge : en 2023, les femmes salariées de moins de 25 ans gagnent en moyenne 4,3 % de moins que les hommes, alors que celles de 55 ans ou plus gagnent 22,0 % de moins. L'écart salarial entre les femmes et les hommes reflète en premier lieu la répartition genrée des professions : les femmes et les hommes n'exercent pas les mêmes métiers dans les mêmes secteurs d'activité. En comparant les salaires des femmes et des hommes exerçant le même emploi dans le même établissement, l'écart de salaire net en EQTP « à emploi comparable » est estimé à 3,8 % en 2023.

En 2023, en EQTP, 10 % des salariés perçoivent moins de 1 510 euros nets par mois (1^{er} décile, D1) et 10 % des salariés au moins 4 300 euros nets (9^e décile, D9) (**figure 4**). Du fait des revalorisations du Smic à hauteur de l'inflation, le pouvoir d'achat des deux premiers déciles a légèrement augmenté en 2023, et s'est stabilisé pour le troisième décile. Tous les autres niveaux de l'échelle salariale ont diminué en 2023 (-0,4 % pour le salaire médian et -1,3 % pour le 9^e décile). La dispersion des salaires, mesurée par le rapport interdécile (D9/D1), augmente avec la qualification des postes : les salaires des cadres sont plus dispersés (rapport interdécile à 3,1) que ceux des professions intermédiaires (2,1), des ouvriers (1,9) et des employés (1,8).

Pour en savoir plus

- [Outil de datavisualisation sur les salaires](#), Insee.
- « [Écart de salaire entre femmes et hommes en 2023 – Entre 1995 et 2023, l'écart de revenu salarial a diminué d'un tiers](#) », Insee Focus n° 349, mars 2025.
- « [Séries longues sur les salaires dans le secteur privé et dans la fonction publique](#) », Insee Résultats, décembre 2024.
- « [Les salaires dans le secteur privé en 2023 – L'augmentation des salaires reste inférieure à l'inflation](#) », Insee Première n° 2020, octobre 2024.
- « [Avec le regain d'inflation et l'indexation du Smic, l'échelle salariale dans le privé s'est tassée](#) », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2024.

Figure 1 – Salaires mensuels nets moyens en EQTP selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe

Catégorie socioprofessionnelle	Salaires en 2023 (en euros)			Évolution 2023/2022 en euros constants (en %)			Évolution annuelle moyenne 2023/2018 en euros constants (en %)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Cadres ¹	4 120	4 850	4 570	-2,3	-3,0	-2,8	-1,3	-1,1	-0,9
Professions intermédiaires	2 480	2 810	2 660	-1,2	-1,5	-1,4	-1,4	-0,2	-0,2
Employés	1 930	2 010	1 960	-0,5	-0,7	-0,5	-1,2	0,0	0,3
Ouvriers	1 810	2 080	2 030	0,3	-0,4	-0,3	-1,6	0,1	0,1
Ensemble	2 510	2 900	2 730	-0,4	-1,1	-0,8	-1,0	0,0	0,3
Ensemble hors contrats aidés	2 520	2 920	2 750	-0,5	-1,1	-0,9	0,7	-0,1	0,2

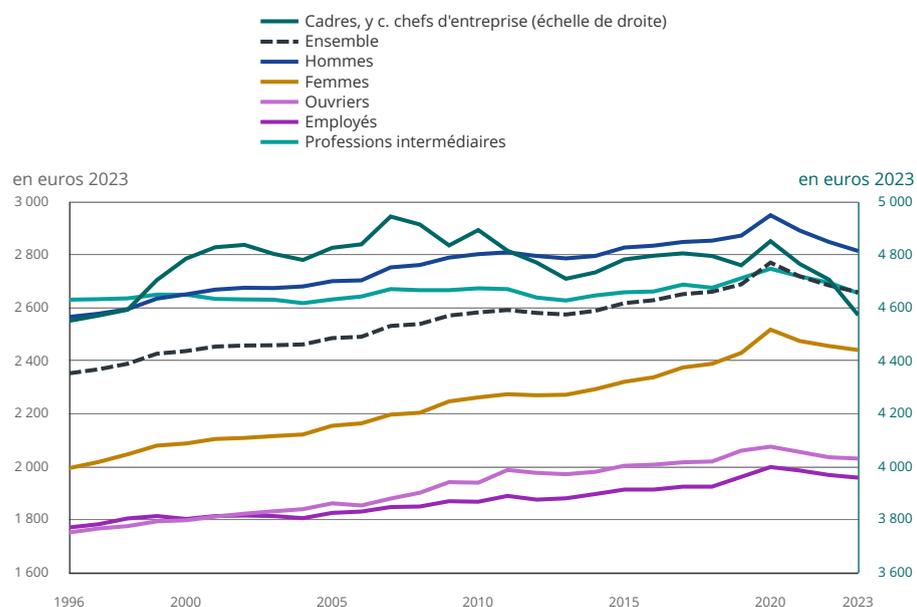
1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

Lecture : En 2023, le salaire moyen des cadres est de 4 570 euros nets mensuels en équivalent temps plein (EQTP).

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, base Tous salariés 2023, séries longues sur les salaires.

Figure 2 – Salaire mensuel net moyen en EQTP selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe



Lecture : Le salaire net moyen des femmes a augmenté de 22,4 % en euros constants entre 1996 et 2023.

Champ : France hors Mayotte, France métropolitaine jusqu'en 1999, salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés, apprentis et stagiaires ; hors salariés agricoles et salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, base Tous salariés 2023, séries longues sur les salaires.

Figure 3 – Salaires mensuels nets moyens en EQTP selon l'âge et le sexe

Tranche d'âge	Salaires en 2023 (en euros)			Évolution 2023/2022 en euros constants (en %)			Évolution annuelle moyenne 2023/2018 en euros constants (en %)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Moins de 25 ans	1 770	1 850	1 820	0,2	-0,2	0,0	0,4	1,0	1,2
De 25 à 39 ans	2 380	2 580	2 500	-0,1	-0,5	-0,4	0,0	0,5	0,7
De 40 à 49 ans	2 690	3 110	2 930	-0,8	-1,4	-1,2	-0,3	-0,4	-0,1
De 50 à 54 ans	2 720	3 330	3 080	-0,2	-1,0	-0,7	-0,2	-0,2	0,1
55 ans ou plus	2 740	3 510	3 190	-1,1	-2,0	-1,7	-0,6	-1,0	-0,6
Ensemble	2 510	2 900	2 730	-0,4	-1,1	-0,8	-0,1	0,0	0,3

Lecture : En 2023, le salaire moyen des moins de 25 ans augmente de 0,0 % par rapport à 2022 en euros constants.

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, base Tous salariés 2023, séries longues sur les salaires.

Figure 4 – Dispersion des salaires mensuels nets en EQTP selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe en 2023

en euros

Distribution	Femmes	Hommes	Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
1 ^{er} décile (D1)	1 490	1 540	2 300	1 710	1 450	1 450	1 510
1 ^{er} quartile	1 690	1 800	2 890	2 020	1 590	1 650	1 740
Médiane	2 070	2 280	3 710	2 440	1 800	1 920	2 180
3 ^e quartile	2 780	3 150	5 030	2 980	2 140	2 290	2 990
9 ^e décile (D9)	3 880	4 610	7 190	3 680	2 600	2 740	4 300
Rapport interdécile							
D9/D1	2,6	3,0	3,1	2,1	1,8	1,9	2,8

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

Lecture : En 2023, la moitié des femmes a un salaire net mensuel inférieur à 2 070 euros, en EQTP.

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, base Tous salariés 2023.

Définitions

Le **salaire en équivalent temps plein (EQTP)** est un salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif. Par exemple, pour un agent ayant occupé un poste de travail durant six mois à 80 % et ayant perçu au total 10 000 euros, le salaire en EQTP est de $10\,000 / (0,5 \times 0,8) = 25\,000$ euros par an.

Pour calculer le salaire moyen en EQTP ou sa distribution, tous les postes, y compris les postes à temps partiel, sont pris en compte au prorata de leur volume de travail effectif (soit $0,5 \times 0,8 = 0,4$ EQTP dans l'exemple précédent).

Le **Smic** est le salaire minimum légal en France. Il se réfère à l'heure de travail. Il a été institué par une loi du 2 janvier 1970.

Les **déciles** partagent une population d'unités statistiques classée selon un critère donné, par exemple le salaire (revenu salarial, revenu d'activité, etc.), en dix sous-populations de tailles égales. Le 1^{er} décile (D1) (respectivement 9^e décile, D9) est le seuil au-dessous (respectivement au-dessus) duquel se situent les 10 % des salaires les plus faibles (respectivement les plus élevés).

Le **rapport interdécile** est un indicateur de dispersion ou d'inégalité de distribution du critère. Ce rapport entre le 9^e et le 1^{er} déciles (D9/D1) mesure les disparités entre le haut et le bas de la distribution du critère dans la population.

La **médiane** correspond au 5^e décile (D5) : 50 % des salaires lui sont inférieurs et 50 % lui sont supérieurs.

Les **quartiles** (Q1, Q2, Q3, Q4) partagent la population en quatre sous-groupes de tailles égales.

Salaires dans le secteur privé : caractéristiques des employeurs

Emploi, chômage, revenus du travail- Juin 2025

Le salaire net en équivalent temps plein (EQTP) augmente avec la taille de l'entreprise. En 2023, dans le secteur privé, les salariés gagnent en moyenne 2 230 euros net par mois dans les unités de moins de 10 salariés (19,7 % des effectifs), contre 3 230 euros dans les sociétés de 5 000 salariés ou plus (10,3 % des effectifs en EQTP) (**figure 1**). La structure des emplois dans les entreprises explique environ la moitié de cet écart : les catégories socioprofessionnelles les mieux rémunérées, cadres (4 570 euros en moyenne) et professions intermédiaires (2 660 euros), sont plus nombreuses dans les grandes entreprises. À cela s'ajoute le fait que, pour une même catégorie socioprofessionnelle, le salaire net moyen augmente aussi avec la taille de l'entreprise. Ainsi, les cadres gagnent en moyenne 33,4 % de plus dans les sociétés de 5 000 salariés ou plus que dans les unités de moins de 10 salariés. Cet écart est de 23,9 % pour les professions intermédiaires, de 18,0 % pour les ouvriers et de 9,6 % pour les employés.

Le salaire net est en moyenne plus élevé dans l'industrie (3 010 euros), où la main-d'œuvre est plus souvent qualifiée, et plus bas dans la construction (2 440 euros) et le commerce (2 530 euros), avec davantage de main-d'œuvre peu qualifiée, plus jeune et donc moins expérimentée. Dans les services, le salaire net, de 2 760 euros en moyenne, recouvre de fortes disparités selon l'activité : il atteint 3 880 euros dans les services mixtes, qui regroupent les services financiers et immobiliers et l'information-communication, contre 2 150 euros dans les services aux particuliers. En effet, les services mixtes emploient relativement plus de cadres, alors qu'une plus forte proportion d'employés travaillent dans les services aux particuliers.

Dans un contexte d'inflation encore forte, le salaire net moyen dans l'ensemble du secteur privé a baissé de 0,8 % en euros constants en 2023, après déjà -1,0 % en 2022. Ces deux années de recul de pouvoir d'achat du salaire net moyen sont les plus fortes observées sur les vingt-cinq dernières années, hormis les évolutions en trompe-l'œil de 2020 et 2021 (+3,2 % puis -1,3 %), du fait de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19. En 2023, la baisse en euros constants est plus prononcée dans le commerce (-1,2 %), et plus modérée dans l'industrie (-0,8 %). La baisse de 0,8 % dans les services provient principalement des services mixtes (-1,4 %) et, dans une moindre mesure, des services aux particuliers (-1,1 %) ; le salaire net moyen en euros constants s'est maintenu dans le secteur des transports.

Sur plus longue période, entre 1996 et 2023, le salaire net moyen en EQTP dans le secteur privé a augmenté de 0,5 % par an en moyenne, en euros constants (**figure 2**). L'industrie est le secteur où il a le plus progressé : +0,7 % par an, contre +0,5 % dans le commerce, +0,4 % dans la construction et +0,3 % dans les services.

La dispersion des salaires nets en EQTP, mesurée par le rapport interdécile (D9/D1), est plus importante dans les services (2,9 en 2023) et l'industrie (2,8) (**figure 3**). En particulier, elle est plus élevée dans les services mixtes (3,4), qui regroupent des activités très variées. Ainsi, 10 % des salariés travaillant dans les services mixtes perçoivent moins de 1 830 euros net par mois en EQTP (1^{er} décile ou D1) et 10 % gagnent plus de 6 130 euros (9^e décile ou D9). Enfin, les salaires sont un peu moins dispersés dans le commerce (2,6) et dans la construction (2,4).

Pour en savoir plus

- [Outil de datavisualisation sur les salaires](#), Insee.
- « [Séries longues sur les salaires dans le secteur privé et dans la fonction publique](#) », Insee Résultats, décembre 2024.
- « [Les salaires dans le secteur privé en 2023 - L'augmentation des salaires reste inférieure à l'inflation](#) », Insee Première n° 2020, octobre 2024.
- « [Évolution des salaires de base dans le secteur privé : résultats définitifs du 3^e trimestre 2023](#) », Dares Indicateurs n° 68, décembre 2023.

Figure 1 – Salaires mensuels nets moyens en EQTP par secteur d'activité et taille d'entreprise

Caractéristiques	Salaires en 2023 (en euros)	Évolution 2023/2022	Évolution annuelle moyenne 2023/2018	Structure des effectifs en EQTP en 2023 (en %)	Salaires en 2023 (en euros)			
		en euros constants (en %)			Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Taille de l'entreprise								
Moins de 10 salariés	2 230	-1,6	-0,1	19,7	3 570	2 330	1 860	1 890
10 à 19 salariés	2 460	-1,2	0,1	9,1	4 400	2 500	1 950	2 000
20 à 49 salariés	2 600	-0,9	0,3	12,3	4 610	2 590	1 960	2 030
50 à 249 salariés	2 810	-0,7	0,5	18,5	4 770	2 680	1 990	2 060
250 à 999 salariés	2 990	-1,2	0,4	15,1	4 870	2 780	2 010	2 100
1 000 à 4 999 salariés	2 970	-0,5	0,6	15,0	4 780	2 710	2 030	2 050
5 000 salariés ou plus	3 230	0,4	0,2	10,3	4 760	2 890	2 040	2 240
Secteur d'activité de l'établissement								
Industrie	3 010	-0,8	0,0	16,3	4 890	3 000	2 130	2 250
Construction	2 440	-0,9	-0,1	8,1	3 900	2 720	2 120	2 040
Commerce	2 530	-1,2	0,3	16,3	4 530	2 650	1 910	2 020
Services	2 760	-0,8	0,4	59,4	4 560	2 550	1 960	1 910
Services aux entreprises	2 780	-0,6	0,2	19,4	4 640	2 530	2 010	1 840
Services aux particuliers	2 150	-1,1	0,4	9,7	3 410	2 540	1 800	1 890
Services mixtes	3 880	-1,4	0,3	11,0	4 830	2 690	2 290	2 150
Transports et entreposage	2 590	0,0	0,2	7,5	4 420	2 760	2 310	2 160
Ensemble	2 730	-0,8	0,2	100,0	4 570	2 660	1 960	2 030

1. Y compris chefs d'entreprise salariés.

Lecture : En 2023, le salaire mensuel net moyen en équivalent temps plein (EQTP) est de 2 230 euros dans les entreprises de moins de 10 salariés, soit une baisse de 1,6 % par rapport à 2022 en euros constants.

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers-employeurs.

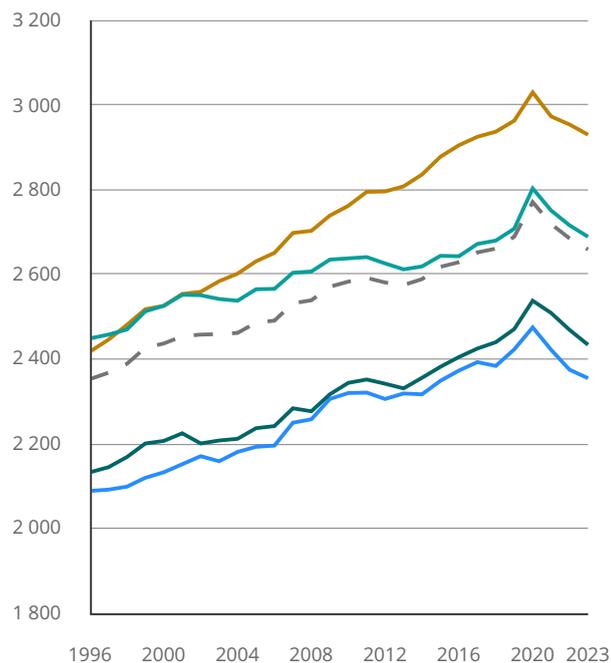
Source : Insee, base Tous salariés 2023, séries longues sur les salaires.

Figure 2a – Salaire mensuel net moyen en EQTP selon le secteur d'activité entre 1996 et 2023

Figure 2b – Salaire mensuel net moyen en EQTP dans les services entre 1996 et 2023

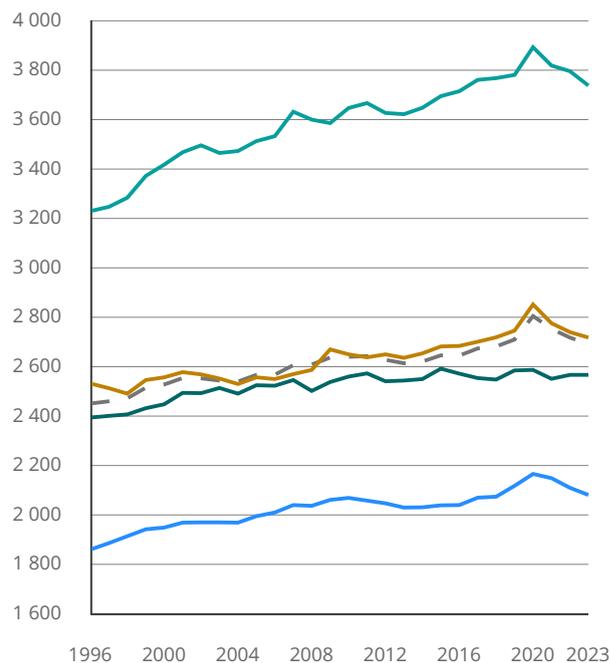
- Ensemble
- Industrie
- Construction
- Commerce
- Services

en euros 2023



- Ensemble des services
- Services aux entreprises
- Services aux particuliers
- Services mixtes
- Transports et entreposage

en euros 2023



Note : Séries rétropolées en NAF rév.2 avant 2008.

Lecture : En corrigeant de l'inflation, c'est-à-dire exprimé en euros 2023, le salaire net en EQTP dans l'industrie est passé de 2 418 euros à 2 930 euros entre 1996 et 2023, soit une augmentation de 0,7 % par an en moyenne en euros constants.

Champ : France hors Mayotte, jusqu'en 2000 France métropolitaine, salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés, apprentis et stagiaires ; hors salariés agricoles et salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, base Tous salariés 2023, séries longues sur les salaires.

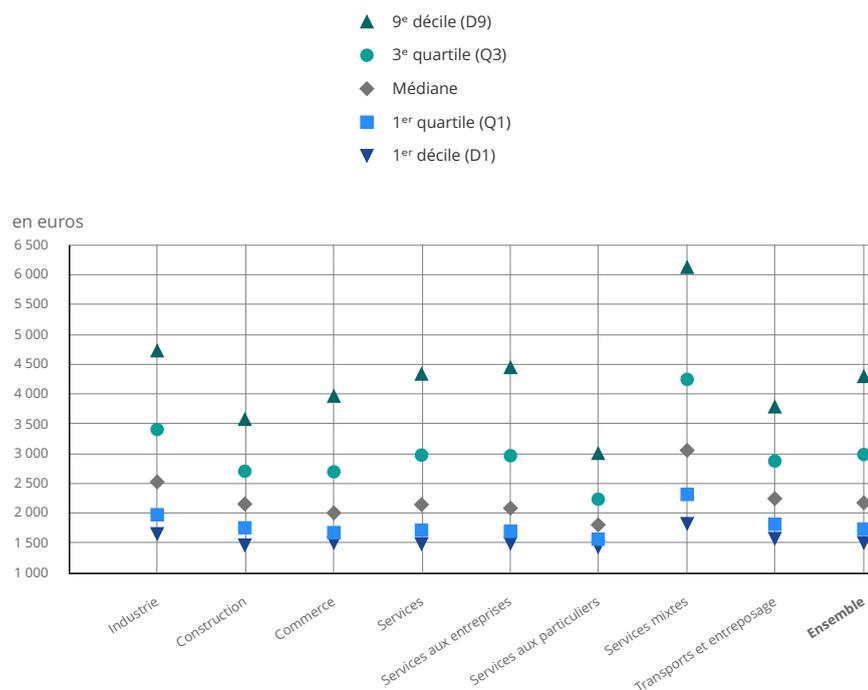
Note : Séries rétropolées en NAF rév.2 avant 2008.

Lecture : En corrigeant de l'inflation, c'est-à-dire exprimé en euros 2023, le salaire net en EQTP dans les services mixtes est passé de 3 228 euros à 3 736 euros entre 1996 et 2023.

Champ : France hors Mayotte, jusqu'en 2000 France métropolitaine, salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés, apprentis et stagiaires ; hors salariés agricoles et salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, base Tous salariés 2023, séries longues sur les salaires.

Figure 3 – Dispersion des salaires nets mensuels en EQTP par secteur d'activité en 2023



Lecture : 10 % des salariés dans l'industrie gagnent moins de 1 660 euros net par mois en EQTP (1^{er} décile de salaire).

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, base Tous salariés 2023.

Définitions

Le **salaires net** (de prélèvements sociaux) est le salaire que perçoit effectivement le salarié avant prélèvement de l'impôt sur le revenu. Il s'obtient en retranchant du salaire brut les cotisations sociales salariales, la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Il est calculé à partir du salaire net fiscal disponible dans les déclarations des employeurs auprès des administrations (DADS et DSN). Il ne comprend pas la participation et l'intéressement placés sur un plan d'épargne entreprise.

Le **salaires en équivalent temps plein (EQTP)** est un salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif. Par exemple, pour un agent ayant occupé un poste de travail durant six mois à 80 % et ayant perçu au total 10 000 euros, le salaire en EQTP est de $10\,000 / (0,5 \times 0,8) = 25\,000$ euros par an.

Pour calculer le salaire moyen en EQTP ou sa distribution, tous les postes, y compris les postes à temps partiel, sont pris en compte au prorata de leur volume de travail effectif (soit $0,5 \times 0,8 = 0,4$ EQTP dans l'exemple précédent).

Le **rapport interdécile** est un indicateur de dispersion ou d'inégalité de distribution du critère. Ce rapport entre le 9^e et le 1^{er} déciles (D9/D1) mesure les disparités entre le haut et le bas de la distribution du critère dans la population.

Les **déciles** partagent une population d'unités statistiques classée selon un critère donné, par exemple le salaire (revenu salarial, revenu d'activité, etc.), en dix sous-populations de tailles égales. Le 1^{er} décile (D1) (respectivement 9^e décile, D9) est le seuil au-dessous (respectivement au-dessus) duquel se situent les 10 % des salaires les plus faibles (respectivement les plus élevés).

La **médiane** correspond au 5^e décile (D5) : 50 % des salaires lui sont inférieurs et 50 % lui sont supérieurs.

Les **quartiles** (Q1, Q2, Q3, Q4) partagent, suivant le même principe, la population en quatre sous-groupes de tailles égales.

Salaires dans la fonction publique : caractéristiques des individus

Emploi, chômage, revenus du travail- Juin 2025

En 2022, tous statuts civils confondus (fonctionnaires ou non), un agent de la fonction publique gagne en moyenne en équivalent temps plein (EQTP) 2 530 euros net par mois ([figure 1](#)). Le salaire net moyen en EQTP est de 2 740 euros dans la fonction publique de l'État (FPE), de 2 730 euros dans la fonction publique hospitalière (FPH) et de 2 150 euros dans la fonction publique territoriale (FPT). Ces écarts traduisent essentiellement des différences de structure d'emploi, notamment de répartition par catégorie statutaire. Ainsi, les agents fonctionnaires de catégorie A sont plus nombreux dans la FPE (48,6 %) que dans la FPH (27,8 %) et la FPT (9,5 %), alors que ceux fonctionnaires de catégorie C sont plus nombreux dans la FPT (55,7 %) et la FPH (16,7 %) que dans la FPE (9,2 %).

En 2022, le salaire net en EQTP a baissé de 1,4 % en euros constants dans la fonction publique. La baisse du salaire net en EQTP dans l'ensemble de la fonction publique se retrouve dans chacun des versants pris séparément, avec une baisse plus forte dans la FPE (-2,2 %) que dans la FPT (-1,1 %) et la FPH (-0,4 %).

Dans la FPE, cette baisse du salaire net moyen en EQTP est principalement due au contexte de forte inflation (+5,2 % en moyenne sur l'année), qui n'est que partiellement compensée par des mesures de revalorisation des rémunérations (hausse du point d'indice de 3,5 % au 1^{er} juillet 2022, augmentation de l'indice minimum de traitement indiciaire, revalorisations successives du Smic). En euros courants, le salaire net moyen en EQTP des agents de la fonction publique de l'État a ainsi augmenté de 2,9 % en 2022.

Entre 2012 et 2022, le salaire net moyen en EQTP a baissé de 1,7 % en euros constants dans la FPE ; il a augmenté de 1,7 % dans la FPT et de 8,0 % dans la FPH ([figure 2](#)). Cette forte hausse est principalement concentrée entre 2019 et 2021.

Les fonctionnaires représentent trois agents sur quatre dans la fonction publique. Leur salaire net moyen en EQTP, en euros constants, a diminué en 2022 dans les trois versants de la fonction publique, de manière plus marquée dans la FPE (-1,7 %) et la FPT (-1,4 %) que dans la FPH (-0,1 %). Le salaire net des agents non-fonctionnaires (hors personnels médicaux) a augmenté dans la FPT (+0,9 %) et la FPH (+1,0 %), et diminué dans la FPE (-2,3 %). Dans la FPH, la hausse s'explique en majeure partie par la poursuite de l'application des accords du Ségur de la santé de juillet 2020, notamment pour le personnel des filières des services de soins et du médico-technique. Dans la FPT, la hausse s'explique principalement par un effet de composition, avec davantage d'entrées sur des emplois qualifiés et en moyenne plus rémunérateurs.

Pour les agents présents chez le même employeur et avec la même quotité de travail tout au long des années 2021 et 2022 (soit 64,4 % des agents de la fonction publique), le salaire net moyen en EQTP, appelé aussi rémunération moyenne des personnes en place (RMPP), a augmenté en euros constants de 0,5 % dans l'ensemble de la fonction publique. Il a progressé dans la FPH (+2,4 %) et dans la FPT (+0,2 %) et s'est presque stabilisé dans la FPE (-0,1 %) ([figure 3](#)). Cette hausse de RMPP dans l'ensemble de la fonction publique traduit les effets positifs de l'ancienneté, des progressions de carrière et des mesures générales et catégorielles. Par construction, elle ne tient pas compte des mouvements de main-d'œuvre (départs en retraite, recrutements sur postes de courte durée comme les contrats aidés), contrairement aux évolutions de la moyenne de l'ensemble des salariés.

Pour en savoir plus

- « [Rapport annuel sur l'état de la fonction publique](#) », DGAFF, édition 2024.
- « [Les salaires dans la fonction publique de l'État en 2022 - Le salaire net moyen baisse de 2,2 % en euros constants dans un contexte de forte inflation](#) », Insee Première n° 2016, septembre 2024.
- « [Les salaires dans la fonction publique hospitalière en 2022 - Le salaire net moyen baisse de 0,4 % en euros constants dans un contexte de forte inflation](#) », Insee Première n° 2015, septembre 2024.
- « [Les salaires dans la fonction publique territoriale en 2022 - Le salaire net moyen baisse de 1,1 % en euros constants dans un contexte de forte inflation](#) », Insee Première n° 2014, septembre 2024.

Figure 1 – Salaires mensuels nets moyens en EQTP dans la fonction publique

salaires en euros, évolutions en % en euros constants

Caractéristiques des emplois	Fonction publique de l'État		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		Ensemble	
	Salaires en 2022	Évolution 2022/2021	Salaires en 2022	Évolution 2022/2021	Salaires en 2022	Évolution 2022/2021	Salaires en 2022	Évolution 2022/2021
Ensemble y c. contrats aidés, dont :	2 740	-2,2	2 150	-1,1	2 730	-0,4	2 530	-1,4
<i>Enseignants</i>	2 850	-1,7	///	///	///	///	2 850	-1,7
Ensemble hors contrats aidés	2 750	-2,2	2 150	-1,0	2 740	-0,5	2 530	-1,4
Fonctionnaires	2 960	-1,7	2 220	-1,4	2 580	-0,1	2 600	-1,3
Catégorie A	3 190	-1,8	3 430	-2,8	3 000	+0,0	3 180	-1,7
Catégorie B	2 630	-2,4	2 420	-5,4	2 470	-10,9	2 520	-5,7
Catégorie C	2 160	-0,6	1 970	-1,0	2 050	-8,5	2 000	-3,1
Non-fonctionnaires (hors personnels médicaux)	2 220	-2,3	1 910	+0,9	2 030	+1,0	2 340	-1,6
Personnels médicaux	///	///	///	///	6 500	-1,5	6 500	-1,5
Sexe								
Femmes	2 590	-2,2	2 070	-1,0	2 610	0,0	2 430	-1,2
Hommes	2 990	-2,2	2 250	-1,2	3 190	-1,6	2 710	-1,7
Âge								
Moins de 30 ans	1 890	-2	1 730	1,3	2 120	1,8	1 910	0,0
De 30 à 39 ans	2 340	-2,3	1 990	-0,5	2 640	0,8	2 310	-0,9
De 40 à 49 ans	2 770	-2,2	2 220	-1,1	2 770	-0,2	2 580	-1,4
De 50 à 59 ans	3 100	-1,9	2 230	-1,4	2 880	-1,8	2 710	-1,6
60 ans ou plus	3 400	-3,3	2 350	-2,6	3 650	-5,3	3 010	-3,6

/// : absence de résultat due à la nature des choses.

Lecture : En 2022, le salaire net moyen en équivalent temps plein (EQTP) des fonctionnaires de la fonction publique de l'État s'élève à 2 960 euros, soit une diminution de 1,7 % en euros constants par rapport à 2021.

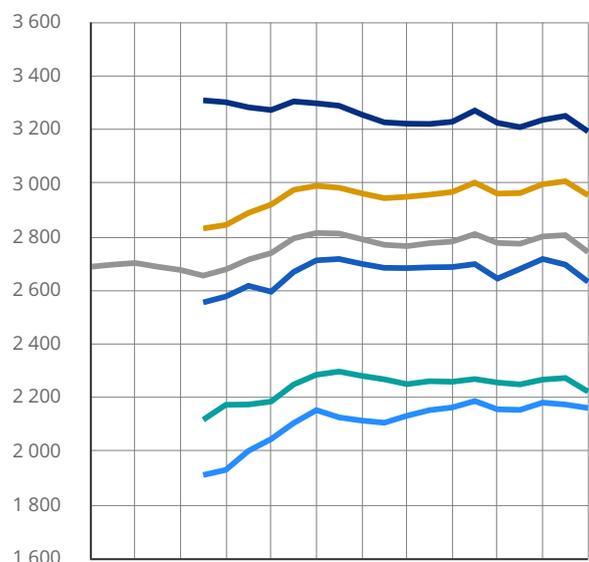
Champ : France hors Mayotte, fonction publique hors militaires, apprentis, internes et externes médicaux, assistants maternels et familiaux.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp) 2022.

Figure 2a – Salaires mensuels nets moyens en EQTP dans la fonction publique de l'État depuis 2000

- Fonctionnaires catégorie A
- Fonctionnaires catégorie B
- Fonctionnaires catégorie C
- Non-fonctionnaires (hors personnels médicaux)
- Ensemble des fonctionnaires
- Ensemble

en euros constants 2022



2000 2002 2004 2006 2008 2010 2012 2014 2016 2018 2020 2022

Lecture : Le salaire net moyen en équivalent temps plein (EQTP) dans l'ensemble de la fonction publique de l'État (FPE) est de 2 743 euros par mois en 2022.

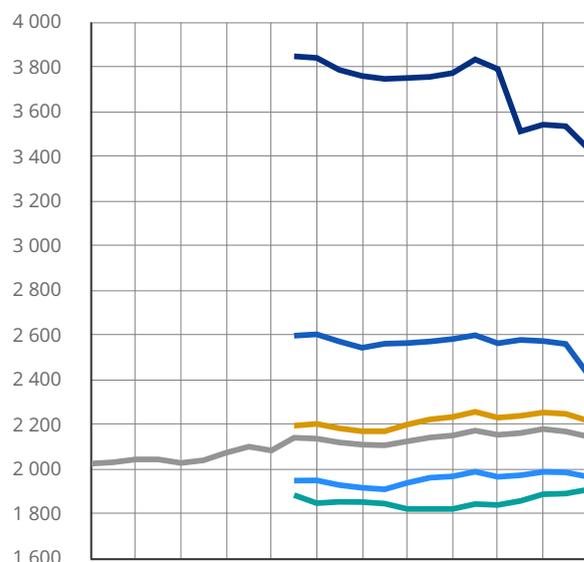
Champ : France métropolitaine de 2000 à 2008, France hors Mayotte de 2009 à 2022 ; hors militaires, internes et externes médicaux ; hors apprentis depuis 2016 ; hors établissements publics de la FPE jusqu'en 2009.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp) de 2009 à 2022, DADS et fichiers de paie des agents de l'État de 2000 à 2009.

Figure 2b – Salaires mensuels nets moyens en EQTP dans la fonction publique territoriale depuis 2000

- Fonctionnaires catégorie A
- Fonctionnaires catégorie B
- Fonctionnaires catégorie C
- Non-fonctionnaires (hors personnels médicaux)
- Ensemble des fonctionnaires
- Ensemble

en euros constants 2022



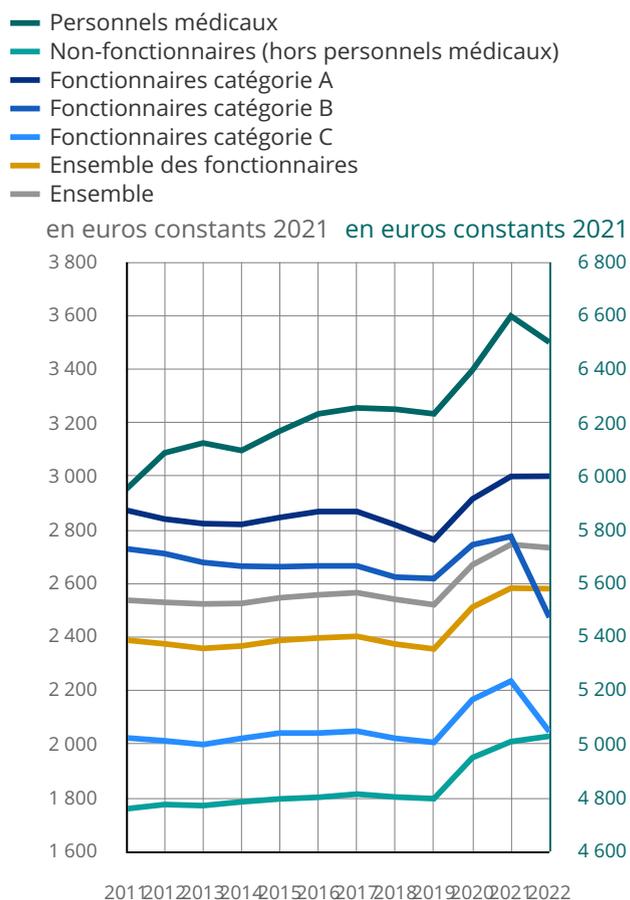
2000 2002 2004 2006 2008 2010 2012 2014 2016 2018 2020 2022

Lecture : Le salaire net moyen en équivalent temps plein (EQTP) dans l'ensemble de la fonction publique territoriale (FPT) est de 2 145 euros par mois en 2022.

Champ : France métropolitaine de 2000 à 2008, France hors Mayotte de 2009 à 2022 ; hors militaires, internes et externes médicaux, assistants maternels et familiaux ; hors apprentis depuis 2016 ; hors établissements publics de la FPE jusqu'en 2009.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp) de 2009 à 2022, DADS de 2000 à 2009.

Figure 2c – Salaires mensuels nets moyens en EQTP dans la fonction publique hospitalière depuis 2011



Lecture : Le salaire net moyen en équivalent temps plein (EQTP) dans l'ensemble de la fonction publique hospitalière (FPH) est de 2 734 euros par mois en 2022.

Champ : France hors Mayotte ; hors militaires, internes et externes médicaux, assistants maternels et familiaux ; hors apprentis depuis 2016.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp) de 2011 à 2022.

Figure 3 – Rémunération moyenne des personnes en place en 2021 et 2022

parts en %, évolutions en % en euros constants

Caractéristiques des emplois	Fonction publique de l'État		Fonction publique territoriale		Fonction publique hospitalière		Ensemble	
	Part des effectifs 2021 présents en 2022	Évolution 2022/2021	Part des effectifs 2021 présents en 2022	Évolution 2022/2021	Part des effectifs 2021 présents en 2022	Évolution 2022/2021	Part des effectifs 2021 présents en 2022	Évolution 2022/2021
Ensemble, dont :	64,6	-0,1	65,7	0,2	62,0	2,4	64,4	0,5
<i>Enseignants</i>	69,6	-0,2	///	///	///	///	69,6	-0,2
Fonctionnaires	70,8	-0,2	75,3	0,1	69,5	2,1	72,2	0,4
Catégorie A	71,3	-0,1	69,7	-0,2	65,4	3,8	70,0	0,5
Catégorie B	73,0	-0,8	75,1	-0,8	71,1	0,6	73,3	-0,5
Catégorie C	65,9	0,5	76,2	0,4	71,8	1,2	73,9	0,6
Non-fonctionnaires (hors personnels médicaux)	48,2	0,1	31,7	1,2	41,9	4,0	37,5	0,5
Personnels médicaux	///	///	///	///	52,5	2,5	52,5	2,5

/// : absence de résultat due à la nature des choses.

Note : Agents présents sur l'ensemble des deux années chez le même employeur et ayant la même quotité de temps de travail les deux années. Les agents sont ici classés en fonction de leur situation en 2021.

Lecture : 65,7 % de l'ensemble des personnes de la fonction publique territoriale (FPT) en place en 2021 le sont encore en 2022. Leur salaire net moyen en équivalent temps plein (EQTP) augmente de 0,2 % en euros constants par rapport à 2021.

Champ : France hors Mayotte, fonction publique hors militaires, apprentis, internes et externes médicaux, assistants maternels et familiaux.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp) 2022.

Définitions

Le périmètre de la **fonction publique** renvoie aux personnes morales et organismes soumis au droit administratif dans lequel le recrutement se fait sur la base du droit public.

La fonction publique se décompose en trois versants : la fonction publique de l'État (FPE), la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique hospitalière (FPH).

Le **salaire en équivalent temps plein (EQTP)** est un salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif. Par exemple, pour un agent ayant occupé un poste de travail durant six mois à 80 % et ayant perçu au total 10 000 euros, le salaire en EQTP est de $10\,000 / (0,5 \times 0,8) = 25\,000$ euros par an.

Pour calculer le salaire moyen en EQTP ou sa distribution, tous les postes, y compris les postes à temps partiel, sont pris en compte au prorata de leur volume de travail effectif (soit $0,5 \times 0,8 = 0,4$ EQTP dans l'exemple précédent).

Le **salaire net** (de prélèvements sociaux) est le salaire que perçoit effectivement le salarié avant prélèvement de l'impôt sur le revenu. Il s'obtient en retranchant du salaire brut les cotisations sociales salariales, la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Il est calculé en général à partir du salaire net fiscal disponible dans les déclarations des employeurs auprès des administrations (DADS et DSN). Il ne comprend pas la participation et l'intéressement placés sur un plan d'épargne entreprise.

La **fonction publique de l'État (FPE)** regroupe les ministères et les établissements publics administratifs (EPA) nationaux comme France Travail, les Crous, le CNRS ou les universités (loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 constituant le titre II du statut général), à l'exclusion des EPA nationaux de sécurité sociale dont le statut de recrutement normal est le droit privé (notamment la Caisse nationale d'assurance maladie, Cnam). Les effectifs de la fonction publique de l'État comprennent l'ensemble des agents payés par ces organismes, fonctionnaires ou non.

La **fonction publique hospitalière (FPH)** regroupe les hôpitaux publics, les établissements publics d'hébergement pour personnes âgées et les autres établissements médico-sociaux : aide sociale à l'enfance, mineurs et adultes handicapés ou inadaptés, réadaptation sociale (loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 constituant le titre IV du statut général). Les effectifs de la fonction publique hospitalière comprennent l'ensemble des agents payés par ces organismes, fonctionnaires ou non, y compris dans cette acception, le personnel médical.

La **fonction publique territoriale (FPT)** regroupe les collectivités territoriales stricto sensu (régions, départements, communes, y compris collectivités à statut particulier) et les EPA locaux (loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 constituant le titre III du statut général). Les effectifs de la fonction publique territoriale comprennent l'ensemble des agents payés par ces organismes, fonctionnaires ou non.

Les corps ou cadres d'emplois de fonctionnaires sont classés en trois **catégories statutaires** dites aussi « catégories hiérarchiques », selon leur niveau de recrutement et les fonctions qu'ils ont vocation à exercer. Les statuts particuliers fixent le classement de chaque corps dans l'une de ces trois catégories :

- la catégorie A pour les fonctions d'études générales, de conception et de direction ;
- la catégorie B pour les fonctions d'application ;
- la catégorie C pour les tâches d'exécution.

Ces catégories recouvrent en partie les catégories socioprofessionnelles : cadres, professions intermédiaires, ouvriers et employés. Les agents contractuels et les fonctionnaires sans classification hiérarchique sont aussi classés dans l'une des trois catégories par assimilation.

La **rémunération moyenne des personnes en place** est le salaire net moyen en équivalent temps plein (EQTP) des seules personnes présentes deux années complètes (24 mois consécutifs) chez le même employeur et avec la même quotité de temps de travail les deux années (le nombre d'heures supplémentaires rémunérées pouvant toutefois varier d'une année sur l'autre). Calculée sur une sous-population stable par construction, l'évolution de la RMPP mesure les effets liés à l'ancienneté et aux progressions de carrière de cette sous-population et ne reflète pas les évolutions salariales liées aux mouvements de main-d'œuvre (entrées, sorties).

Salaires dans la fonction publique : caractéristiques des employeurs

Emploi, chômage, revenus du travail- Juin 2025

En 2022, dans la fonction publique de l'État (FPE), tous statuts civils confondus (fonctionnaires ou non), le salaire net moyen en équivalent temps plein (EQTP) s'établit à 2 810 euros par mois dans les ministères (75,5 % des effectifs), et 2 550 euros dans les établissements publics administratifs (EPA) (figure 1). Dans la fonction publique territoriale (FPT), il varie entre 2 020 euros pour ceux des communes (qui représentent 52,2 % des agents de la fonction publique territoriale), et 2 920 euros pour les agents des services départementaux d'incendie et de secours, où le poids des primes liées aux risques professionnels est plus important. Dans la fonction publique hospitalière (FPH), il est de 2 820 euros pour les agents des hôpitaux (qui représentent 86,9 % des effectifs) et de 2 190 euros pour ceux des établissements médico-sociaux.

Ces écarts salariaux traduisent essentiellement des différences de structures d'emploi, notamment des différences de répartitions par catégorie statutaire. Par exemple, dans la fonction publique de l'État, 55,6 % des agents des ministères sont fonctionnaires de catégorie A, alors que ceux-ci ne représentent que 27,0 % des agents des EPA. De même, les personnels médicaux (médecins, pharmaciens et chirurgiens-dentistes) représentent une part plus importante dans les hôpitaux (9,2 %) que dans les établissements médico-sociaux (1,0 %). Dans la fonction publique territoriale, les fonctionnaires de catégorie A sont proportionnellement plus nombreux dans les départements (22,5 %) que parmi les agents des communes (5,0 %).

Dans l'ensemble de la fonction publique, 10 % des agents perçoivent 1 550 euros ou moins de salaire net mensuel en EQTP (1^{er} décile, D1) et 10 % des agents perçoivent 3 660 euros ou plus (9^e décile, D9) (figure 2). Le rapport interdécile (D9/D1) qui mesure la dispersion des salaires nets en EQTP est de 2,4 dans l'ensemble de la fonction publique. Il est plus important dans la fonction publique de l'État (2,6) que dans la fonction publique hospitalière (2,2) et la fonction publique territoriale (2,0). La dispersion des salaires est plus faible dans la fonction publique que dans le secteur privé, où le rapport interdécile est de 2,9 en 2022.

Dans la fonction publique de l'État, la dispersion des salaires est plus faible parmi les fonctionnaires (2,2) que parmi les autres agents (2,5) (figure 3). Dans la fonction publique hospitalière, elle est plus élevée parmi les personnels médicaux (2,9) que parmi les fonctionnaires (1,8). Dans la fonction publique territoriale, la dispersion des salaires est de même ordre parmi les fonctionnaires (1,9) et les autres agents (1,9). Enfin, parmi les seuls fonctionnaires, quel que soit le versant de la fonction publique, les salaires sont les plus dispersés pour les agents de catégorie A (2,2 pour la FPE, 2,1 pour la FPT et 1,7 pour la FPH) et les moins dispersés pour ceux de catégorie B et C. Ainsi, pour les agents de catégorie B, le rapport interdécile (D9/D1) s'établit à 1,7 dans la FPT, 1,6 dans la FPE et 1,5 dans la FPH. Pour les agents de catégorie C, il est de 1,6 dans la FPE et la FPT, et de 1,4 dans la FPH.

Pour en savoir plus

- [Rapport annuel sur l'état de la fonction publique](#) , DGAFP, édition 2024.
- « [Les salaires dans la fonction publique de l'État en 2022 – Le salaire net moyen baisse de 2,2 % en euros constants dans un contexte de forte inflation](#) », Insee Première n° 2016, septembre 2024.
- « [Les salaires dans la fonction publique hospitalière en 2022 – Le salaire net moyen baisse de 0,4 % en euros constants dans un contexte de forte inflation](#) », Insee Première n° 2015, septembre 2024.
- « [Les salaires dans la fonction publique territoriale en 2022 – Le salaire net moyen baisse de 1,1 % en euros constants dans un contexte de forte inflation](#) », Insee Première n° 2014, septembre 2024.

Figure 1 – Salaires mensuels nets moyens en EQTP par versant de la fonction publique en 2022

en %

Caractéristiques	Salaires (en euros)	Structure des effectifs par versant de la fonction publique	Structure des effectifs sur l'ensemble de la fonction publique
Fonction publique de l'État	2 530	100,0	42,4
Ministères	2 810	75,5	32,0
Établissements publics administratifs	2 550	24,5	10,4
Fonction publique territoriale	2 150	100,0	35,7
Communes	2 020	52,2	18,7
EPCI ¹ à fiscalité propre	2 210	15,1	5,4
CCAS ² et caisses des écoles	2 040	5,4	1,9
Autres structures intercommunales	2 110	4,4	1,6
Départements	2 350	13,3	4,8
Services départementaux d'incendie et de secours	2 920	3,0	1,1
Régions	2 310	5,2	1,9
Autres collectivités	2 420	1,3	0,5
Fonction publique hospitalière	2 730	100,0	21,8
Hôpitaux	2 820	86,9	18,9
Établissements médico-sociaux ³	2 190	13,1	2,9
Ensemble	2 530	///	100,0

/// : absence de résultat due à la nature des choses.

1. Établissements publics de coopération intercommunale.

2. Centres communaux d'action sociale.

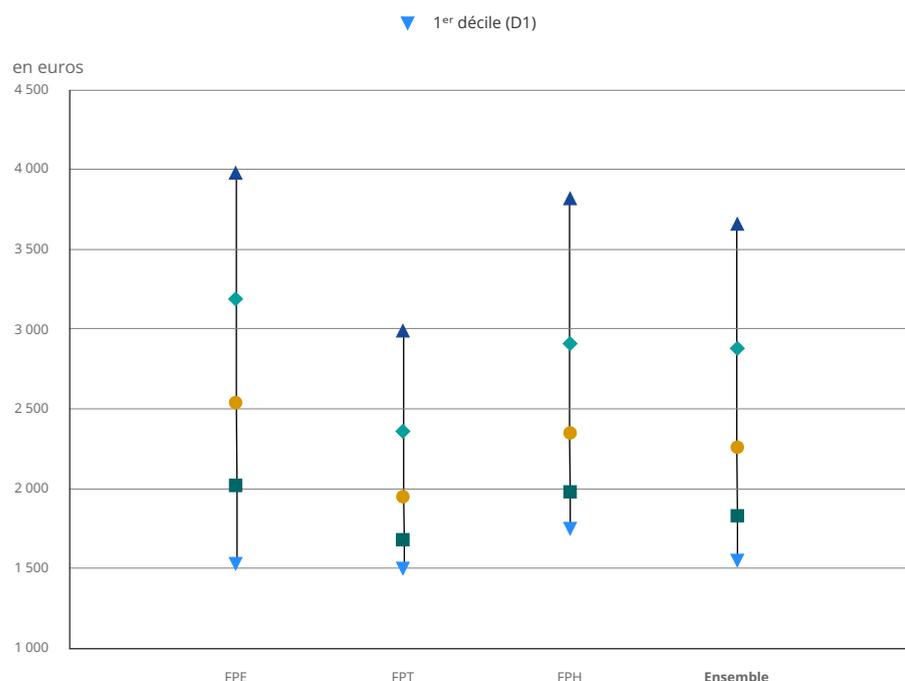
3. Y compris les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad). Les agents des établissements médico-sociaux rattachés à un centre hospitalier sont comptabilisés dans les hôpitaux.

Lecture : Le salaire net moyen dans les ministères est de 2 810 euros par mois en 2022. Les agents des ministères contribuent pour 75,5 % au volume de travail en équivalent temps plein (EQTP) de la fonction publique de l'État en 2022, soit 32,0 % de l'ensemble de la fonction publique.

Champ : France hors Mayotte, hors militaires, apprentis, internes et externes médicaux, assistants maternels et familiaux ; y compris les bénéficiaires de contrats aidés.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp) 2022.

Figure 2 – Dispersion des salaires mensuels nets en EQTP dans la fonction publique en 2022



Lecture : En 2022, 10 % des agents de l'ensemble de la fonction publique gagnent moins de 1 550 euros net par mois en EQTP (1^{er} décile).

Champ : France hors Mayotte, hors militaires, apprentis, internes et externes médicaux, assistants maternels et familiaux ; y compris les bénéficiaires de contrats aidés.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp) 2022.

Figure 3 – Dispersion des salaires mensuels nets en EQTP dans la fonction publique selon la catégorie statutaire en 2022

en euros

Caractéristiques	1 ^{er} décile (D1)	1 ^{er} quartile (Q1)	Médiane	3 ^e quartile (Q3)	9 ^e décile (D9)	Rapport interdécile (D9/D1)
Fonction publique de l'État	1 530	2 020	2 540	3 190	3 980	2,6
Fonctionnaires	1 930	2 270	2 730	3 350	4 170	2,2
Catégorie A	2 100	2 460	2 950	3 600	4 530	2,2
Catégorie B	2 010	2 270	2 570	2 930	3 280	1,6
Catégorie C	1 690	1 830	2 030	2 320	2 750	1,6
Non-fonctionnaires ¹	1 340	1 460	1 970	2 590	3 340	2,5
Fonction publique territoriale	1 500	1 680	1 950	2 360	2 990	2,0
Fonctionnaires	1 580	1 760	2 020	2 430	3 060	1,9
Catégorie A	2 320	2 700	3 200	3 940	4 830	2,1
Catégorie B	1 850	2 070	2 350	2 680	3 070	1,7
Catégorie C	1 550	1 700	1 890	2 150	2 460	1,6
Non-fonctionnaires ¹	1 360	1 490	1 680	2 020	2 640	1,9
Fonction publique hospitalière	1 750	1 980	2 350	2 910	3 820	2,2
Fonctionnaires	1 880	2 110	2 430	2 890	3 420	1,8
Catégorie A	2 240	2 480	2 850	3 310	3 910	1,7
Catégorie B	2 010	2 180	2 390	2 680	3 080	1,5
Catégorie C	1 740	1 840	1 990	2 170	2 430	1,4
Non-fonctionnaires (hors personnels médicaux) ¹	1 580	1 720	1 900	2 160	2 610	1,7
Personnels médicaux	3 370	4 650	6 280	7 910	9 630	2,9
Ensemble	1 550	1 830	2 260	2 880	3 660	2,4

1. Contractuels, autres catégories et statuts et bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : En 2022, 10 % des agents de la fonction publique de l'État gagnent moins de 1 530 euros net par mois en EQTP (1^{er} décile).

Champ : France hors Mayotte, hors militaires, apprentis, internes et externes médicaux, assistants maternels et familiaux ; y compris les bénéficiaires de contrats aidés.

Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp) 2022.

Définitions

La **fonction publique de l'État (FPE)** regroupe les ministères et les établissements publics administratifs (EPA) nationaux comme France Travail, les Crous, le CNRS ou les universités (loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 constituant le titre II du statut général), à l'exclusion des EPA nationaux de sécurité sociale dont le statut de recrutement normal est le droit privé (notamment la Caisse nationale d'assurance maladie, Cnam). Les effectifs de la fonction publique de l'État comprennent l'ensemble des agents payés par ces organismes, fonctionnaires ou non.

Le **salaire net** (de prélèvements sociaux) est le salaire que perçoit effectivement le salarié avant prélèvement de l'impôt sur le revenu. Il s'obtient en retranchant du salaire brut les cotisations sociales salariales, la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Il est calculé à partir du salaire net fiscal disponible dans les déclarations des employeurs auprès des administrations (DADS et DSN). Il ne comprend pas la participation et l'intéressement placés sur un plan d'épargne entreprise.

Le **salaire en équivalent temps plein (EQTP)** est un salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif. Par exemple, pour un agent ayant occupé un poste de travail durant six mois à 80 % et ayant perçu au total 10 000 euros, le salaire en EQTP est de $10\,000 / (0,5 \times 0,8) = 25\,000$ euros par an.

Pour calculer le salaire moyen en EQTP ou sa distribution, tous les postes, y compris les postes à temps partiel, sont pris en compte au prorata de leur volume de travail effectif (soit $0,5 \times 0,8 = 0,4$ EQTP dans l'exemple précédent).

La **fonction publique territoriale (FPT)** regroupe les collectivités territoriales stricto sensu (régions, départements, communes, y compris collectivités à statut particulier) et les EPA locaux (loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 constituant le titre III du statut général). Les effectifs de la fonction publique territoriale comprennent l'ensemble des agents payés par ces organismes, fonctionnaires ou non.

La **fonction publique hospitalière (FPH)** regroupe les hôpitaux publics, les établissements publics d'hébergement pour personnes âgées et les autres établissements médico-sociaux : aide sociale à l'enfance, mineurs et adultes handicapés ou inadaptés, réadaptation sociale (loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 constituant le titre IV du statut général). Les effectifs de la fonction publique hospitalière comprennent l'ensemble des agents payés par ces organismes, fonctionnaires ou non, y compris dans cette acception, le personnel médical.

Les corps ou cadres d'emplois de fonctionnaires sont classés en trois **catégories statutaires** dites aussi « catégories hiérarchiques », selon leur niveau de recrutement et les fonctions qu'ils ont vocation à exercer. Les statuts particuliers fixent le classement de chaque corps dans l'une de ces trois catégories :

- la catégorie A pour les fonctions d'études générales, de conception et de direction ;
- la catégorie B pour les fonctions d'application ;
- la catégorie C pour les tâches d'exécution.

Ces catégories recouvrent en partie les catégories socioprofessionnelles : cadres, professions intermédiaires, ouvriers et employés. Les agents contractuels et les fonctionnaires sans classification hiérarchique sont aussi classés dans l'une des trois catégories par assimilation.

Le périmètre de la **fonction publique** renvoie aux personnes morales et organismes soumis au droit administratif dans lequel le recrutement se fait sur la base du droit public.

La fonction publique se décompose en trois versants : la fonction publique de l'État (FPE), la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique hospitalière (FPH).

Les **déciles** partagent une population d'unités statistiques classée selon un critère donné, par exemple le salaire (revenu salarial, revenu d'activité, etc.), en dix sous-populations de tailles égales. Le 1^{er} décile (D1) (respectivement 9^e décile, D9) est le seuil au-dessous (respectivement au-dessus) duquel se situent les 10 % des salaires les plus faibles (respectivement les plus élevés).

Le **rapport interdécile** est un indicateur de dispersion ou d'inégalité de distribution du critère. Le rapport interdécile entre le 9^e et le 1^{er} déciles (D9/D1) mesure les disparités entre le haut et le bas de la distribution du critère dans la population.

Les **quartiles** (Q1, Q2, Q3, Q4) partagent, suivant le même principe, la population en quatre sous-groupes de tailles égales.

Revenu salarial

Emploi, chômage, revenus du travail- Juin 2025

Le revenu salarial, somme de tous les salaires nets perçus par un individu au cours d'une année donnée, intègre deux dimensions : le salaire net en équivalent temps plein (EQTP), prix d'une unité de travail salarié, et le volume de travail salarié au cours de l'année, en équivalent temps plein.

En 2022, le revenu salarial annuel moyen pour l'ensemble des salariés du secteur privé et de la fonction publique s'élève à 23 820 euros net ([figure 1](#)). Cette moyenne recouvre des situations hétérogènes : le revenu salarial des femmes est inférieur de 20 % à celui des hommes, celui des salariés à temps partiel est inférieur de 50 % à celui des salariés à temps complet.

Le revenu salarial augmente avec l'âge jusqu'à 54 ans : celui des moins de 25 ans est, en moyenne, inférieur de 68 % à celui des 50-54 ans. Les plus jeunes ont en effet un salaire net moyen en EQTP plus faible (-42 % par rapport aux 50-54 ans) en raison principalement de leur moindre expérience professionnelle mais aussi de la présence moins marquée, parmi les plus jeunes salariés, des plus qualifiés, qui terminent leurs études et entreront plus tard dans l'emploi salarié. En outre, leur volume de travail moyen est près de moitié moindre en raison d'insertions sur le marché du travail en cours d'année, d'allers-retours entre emploi et non-emploi et de contrats plus courts en moyenne. Après 55 ans, le revenu salarial moyen fléchit avec la baisse du volume annuel de travail moyen, même si le salaire net moyen en EQTP reste le plus élevé.

Le revenu salarial augmente aussi avec le niveau de diplôme : celui des diplômés de l'enseignement supérieur long (supérieur à bac+2) est, en moyenne, 2,5 fois plus élevé que celui des non-diplômés, ce qui s'explique essentiellement par des salaires nets moyens en EQTP plus élevés.

Les cadres ont un revenu salarial annuel moyen de 44 360 euros, soit 2,8 fois celui des employés et 2,6 fois celui des ouvriers, principalement du fait de salaires en EQTP plus élevés.

Entre 1995 et 2008 le revenu salarial moyen de l'ensemble des salariés a augmenté en euros constants, de 0,6 % par an en moyenne, avant de baisser entre 2009 et 2013 (-0,4 % par an) ([figure 2](#)). Entre 2013 et 2019, le revenu salarial a progressé à nouveau (+0,5 % par an).

En 2020, le revenu salarial a reculé de 1,5 % du fait de la diminution significative du volume de travail moyen lors de la crise sanitaire. Avec le rebond de l'activité économique, le revenu salarial s'est nettement redressé et a progressé entre 2019 et 2022 (+1,8 %).

De 1995 à 2000, l'écart de revenu salarial moyen entre les femmes et les hommes est resté constant, autour de -28 %. Ensuite, il s'est réduit régulièrement pour atteindre -20 % en 2022.

La dispersion des revenus salariaux est plus grande que celle des salaires nets en EQTP, car elle reflète aussi celle des écarts de volume annuel de travail. En 2022, le revenu salarial est inférieur à 3 260 euros net pour 10 % des salariés (D1) et supérieur à 42 810 euros net pour 10 % des salariés (D9), soit un rapport interdécile (D9/D1) de 13,1 ([figure 3](#)). Les écarts relatifs sont plus importants dans la moitié basse de la distribution, où se concentrent les salariés avec un faible volume annuel de travail : le rapport entre la médiane et le 1^{er} décile (D5/D1) est de 6,5 alors que le rapport entre le 9^e décile et la médiane (D9/D5) est de 2,0.

La dispersion du revenu salarial est un peu plus forte parmi les femmes que parmi les hommes, notamment dans le bas de la distribution. Elle est également plus forte parmi les employés et ouvriers que parmi les cadres et professions intermédiaires. Dans les deux cas, cela reflète une plus grande hétérogénéité des volumes de travail.

Pour en savoir plus

- « Les salaires dans le secteur privé en 2023 – L'augmentation des salaires reste inférieure à l'inflation », Insee Première n° 2020, octobre 2024.

Figure 1 – Revenu salarial annuel moyen en 2022

Caractéristiques	Revenu salarial (en euros)	Salaire annuel moyen en EQTP (en euros)	Volume de travail annuel moyen en EQTP
Sexe			
Femmes	21 170	28 940	0,73
Hommes	26 360	33 790	0,78
Âge			
Moins de 25 ans	9 530	20 200	0,47
25-39 ans	22 260	28 530	0,78
40-49 ans	27 920	33 530	0,83
50-54 ans	29 630	35 010	0,85
55 ans ou plus	27 700	36 670	0,76
Diplôme			
Diplôme supérieur à bac+2	41 300	47 210	0,87
Bac+2	29 160	34 100	0,86
Bac	23 180	28 220	0,82
CAP, BEP ou moins	19 830	25 750	0,77
Sans diplôme	16 700	23 540	0,71
Catégorie socioprofessionnelle			
Cadres ¹	44 360	51 720	0,86
Professions intermédiaires	25 160	30 580	0,82
Employés	15 700	23 270	0,67
Ouvriers	17 210	23 720	0,73
Quotité de travail			
Temps complet	27 300	32 420	0,84
Temps partiel	13 630	26 950	0,51
Secteur			
Secteur privé	23 560	31 890	0,74
Fonction publique	24 740	30 220	0,82
Ensemble	23 820	31 490	0,76

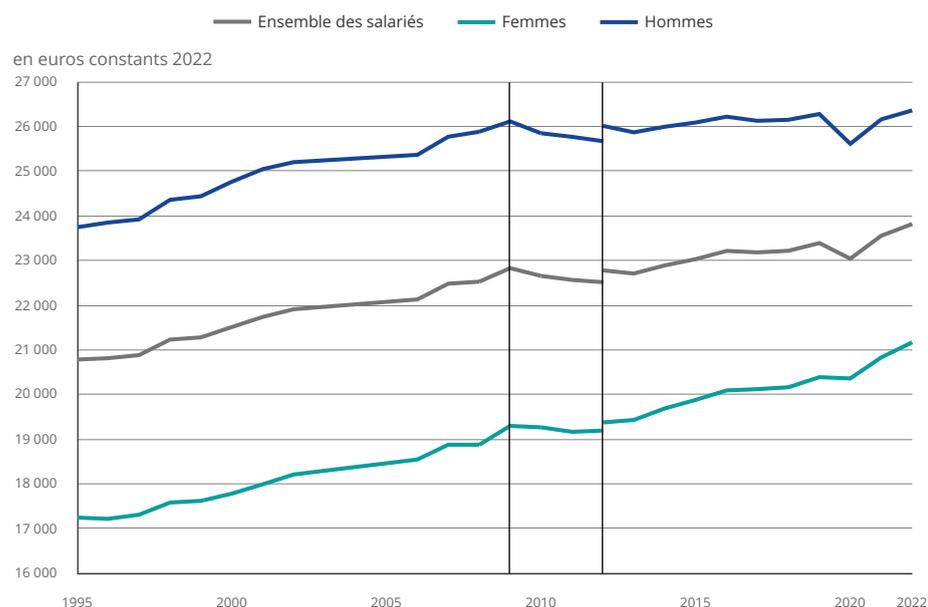
1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Lecture : En 2022, le revenu salarial moyen des femmes est de 21 170 euros net.

Champ : France hors Mayotte, tous salariés hors apprentis, stagiaires, élus, salariés de l'agriculture et des particuliers-employeurs.

Source : Insee, panel Tous salariés.

Figure 2 – Revenu salarial annuel moyen par sexe



Note : Ruptures de séries en 2009 et 2012 ; pour en savoir plus, voir [Sources](#).

Lecture : En 2022, le revenu salarial moyen en euros constants de l'ensemble des salariés est de 23 819 euros net.

Champ : France métropolitaine jusqu'en 2001, France hors Mayotte à partir de 2002, tous salariés hors apprentis, stagiaires, élus, salariés de l'agriculture et des particuliers-employeurs.

Source : Insee, panel Tous salariés.

Figure 3 – Dispersion du revenu salarial annuel en 2022

en euros

Distribution	Femmes	Hommes	Cadres ¹	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
Décile							
1 ^{er} décile (D1)	2 850	3 800	11 030	6 860	1 940	2 640	3 260
Médiane (D5)	19 600	22 640	38 300	25 560	16 250	18 270	21 090
9 ^e décile (D9)	38 220	47 500	74 580	39 300	27 930	29 020	42 810
Rapport interdécile							
D9/D1	13,4	12,5	6,8	5,7	14,4	11,0	13,1
D9/D5	1,9	2,1	1,9	1,5	1,7	1,6	2,0
D5/D1	6,9	6,0	3,5	3,7	8,4	6,9	6,5

1. Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Lecture : En 2022, 10 % des femmes perçoivent un revenu salarial annuel inférieur à 2 850 euros net.

Champ : France hors Mayotte, tous salariés hors apprentis, stagiaires, élus, salariés de l'agriculture et des particuliers-employeurs.

Source : Insee, panel Tous salariés.

Définitions

Le **revenu salarial** annuel correspond à la somme de tous les salaires nets (c'est-à-dire après versement des cotisations sociales, de la CSG et de la CRDS) perçus par un individu au cours d'une année donnée. Il intègre deux dimensions : le salaire et le volume de travail salarié réalisé au cours de l'année. L'unité considérée ici est l'individu (sur une année) et non le poste de travail.

Le volume de travail dépend de la quotité de temps de travail (temps plein ou partiel) ainsi que de la durée cumulée des périodes d'emploi sur l'année. Le revenu salarial est donc affecté par le sous-emploi ou le choix d'une activité à temps partiel.

Le revenu salarial est une composante du revenu disponible d'un ménage qui comprend également les revenus issus d'activités non salariées (qui correspondraient par exemple aux revenus issus de l'exercice dans un cabinet privé pour un médecin), les revenus du patrimoine, les allocations chômage ainsi que les transferts sociaux nets des prélèvements.

Le **salaire en équivalent temps plein (EQTP)** est calculé à partir du salaire perçu et correspond à la situation où le salarié a exercé à temps plein durant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif. Par exemple, pour un agent ayant occupé un poste de travail durant six mois à 80 % et ayant perçu au total 10 000 euros, le salaire en EQTP est de $10\,000 / (0,5 \times 0,8) = 25\,000$ euros par an.

Pour calculer la distribution des salaires en EQTP (y compris le salaire moyen en EQTP, par exemple), tous les postes, y compris les postes à temps partiel, sont pris en compte au prorata de leur volume de travail effectif (soit $0,5 \times 0,8 = 0,4$ EQTP dans l'exemple précédent).

Le **rapport interdécile** est un indicateur de dispersion ou d'inégalité de la distribution à partir de laquelle il est calculé. Le rapport entre la médiane et le 1^{er} décile ($D5/D1$) est une mesure de la dispersion dans la moitié basse de la distribution, et le rapport entre le 9^e décile et la médiane ($D9/D5$) rend compte des disparités dans la moitié haute.

La **médiane** correspond au 5^e décile ($D5$) : 50 % des salaires lui sont inférieurs et 50 % lui sont supérieurs.

Les **déciles** partagent une population d'unités statistiques classée selon un critère donné, par exemple le salaire (revenu salarial, revenu d'activité, etc.), en dix sous-populations de tailles égales. Le 1^{er} décile ($D1$) (respectivement 9^e décile, $D9$) est le seuil au-dessous (respectivement au-dessus) duquel se situent les 10 % des salaires les plus faibles (respectivement les plus élevés).

Inégalités salariales

Emploi, chômage, revenus du travail- Juin 2025

Les inégalités salariales peuvent être décrites avec le salaire en équivalent temps plein (EQTP), établi à volume de travail donné, ou avec le revenu salarial, qui intègre la variabilité du volume de travail. Ces inégalités sont mesurées ici par les rapports interdéciles et par la part de la masse salariale perçue par les salariés les mieux rémunérés.

Dans le secteur privé, le rapport interdécile D9/D1 du salaire net en EQTP oscillait autour de 2,97 de 1995 à 2003 ([figure 1](#)). Après une rapide diminution entre 2003 et 2006, il s'est stabilisé autour de 2,84 jusqu'en 2012. Il a ensuite fluctué jusqu'en 2019 autour de 2,88, un niveau inférieur à celui de la fin des années 1990. Ce rapport s'est fortement accru en 2020, à 2,97, du fait d'écart de salaires accrus dans le bas de la distribution, le chômage partiel ayant davantage touché les salariés les moins rémunérés durant la crise sanitaire. Avec la forte diminution du recours au chômage partiel depuis 2021, le rapport interdécile s'est replié. En outre, l'accélération des prix depuis fin 2021 a déformé l'échelle salariale : en euros constants, seuls les salaires en bas de la distribution ont résisté en 2022, du fait des revalorisations du Smic à hauteur de l'inflation, et les autres ont baissé, de plus en plus fortement à mesure que l'on grimpe dans le reste de la distribution. Au total le rapport interdécile est revenu à 2,88 en 2022, son niveau de 2019. Le rapport du 9^e décile (D9) à la médiane (D5), qui décrit les inégalités dans le haut de l'échelle salariale, est resté plus stable sur l'ensemble de la période, fluctuant autour de 2,00.

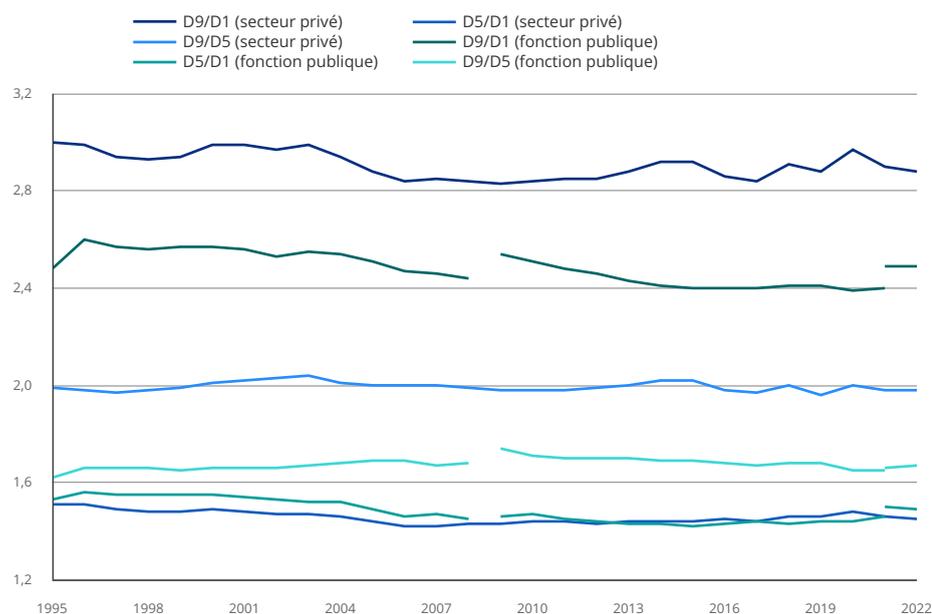
Dans la fonction publique, la dispersion des salaires nets en EQTP est moins forte que dans le secteur privé, notamment dans la moitié supérieure de la distribution : entre 1995 et 2022, le rapport D9/D5 a fluctué entre 1,62 et 1,74 et se situe à 1,67 en 2022, contre 1,98 dans le secteur privé. Le rapport D9/D1, après avoir légèrement baissé de 1996 à 2012, s'est stabilisé depuis 2014.

S'agissant du revenu salarial, les inégalités, mesurées depuis 1967, ont commencé par croître dans le secteur privé ([figure 2](#)) : le rapport D9/D1 du revenu salarial a ainsi fortement augmenté du milieu des années 1970 jusqu'au milieu des années 1990. Ce n'est qu'ensuite qu'il s'est replié - à l'exception d'une période de stabilisation entre 2008 et 2014 - passant de 26,39 en 1995 à 17,95 en 2022. Les fluctuations reflètent celles du bas de l'échelle des revenus salariaux et sont surtout imputables aux variations des disparités en matière de temps de travail, plus fortes pour les premiers déciles : elles sont liées d'une part à la proportion de salariés travaillant sur des contrats à durée limitée (CDD, intérim), d'autre part à celle de salariés à temps partiel.

Dans le haut de la distribution du revenu salarial, le rapport D9/D5 a peu fluctué sur longue période. La part de la masse salariale perçue par les 1 % les mieux rémunérés a davantage varié ([figure 3](#)). Après une baisse au cours des années 1970, puis une stabilisation, cette part a augmenté entre 1996 (6,8 %) et 2018 (8,1 %), hormis un léger recul durant la crise économique de 2008-2009. Cette tendance haussière s'est interrompue depuis 2019, cette part étant restée inférieure à son niveau de 2018 (7,8 % en 2022). Le dispositif de prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa), ciblé sur les salaires les moins élevés, a notamment favorisé cette stabilisation.

Dans la fonction publique, les inégalités de revenu salarial, mesurées depuis 1988, sont, en termes de ratio D9/D1, deux fois plus faibles que dans le secteur privé ; mais elles sont plus marquées que pour le salaire en EQTP. Elles ont augmenté durant les années 1990 avant de décroître légèrement au début des années 2000. Après une nouvelle hausse entre 2007 et 2011, les inégalités de revenu salarial ont baissé jusqu'en 2014 et se sont stabilisées depuis. Leur évolution provient, comme dans le privé, du bas de l'échelle des revenus salariaux alors que dans le haut de la distribution, le rapport D9/D5 est resté globalement stable. La part de la masse salariale perçue par les 1 % les mieux rémunérés, près de deux fois plus faible que dans le secteur privé (4,3 % en 2022), est restée stable depuis 2005.

Figure 1 - Distribution du salaire net en équivalent temps plein dans le secteur privé et la fonction publique



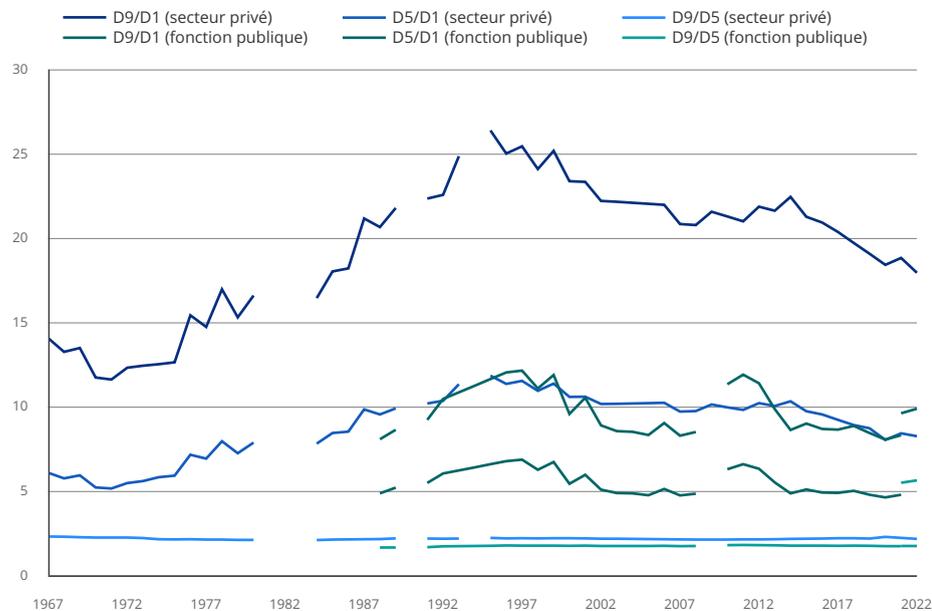
Note : Ruptures de séries en 2009 et 2021 dans la fonction publique, pour en savoir plus, voir [Sources](#).

Lecture : Dans le secteur privé, le rapport interdécile D9/D1 du salaire net EQTP est de 2,88 en 2022.

Champ : France métropolitaine jusqu'en 2001, France hors Mayotte à partir de 2002, tous salariés hors apprentis, stagiaires, élus, salariés de l'agriculture et des particuliers-employeurs.

Source : Insee, panel Tous salariés.

Figure 2 - Distribution du revenu salarial dans le secteur privé et la fonction publique



nd : non disponible.

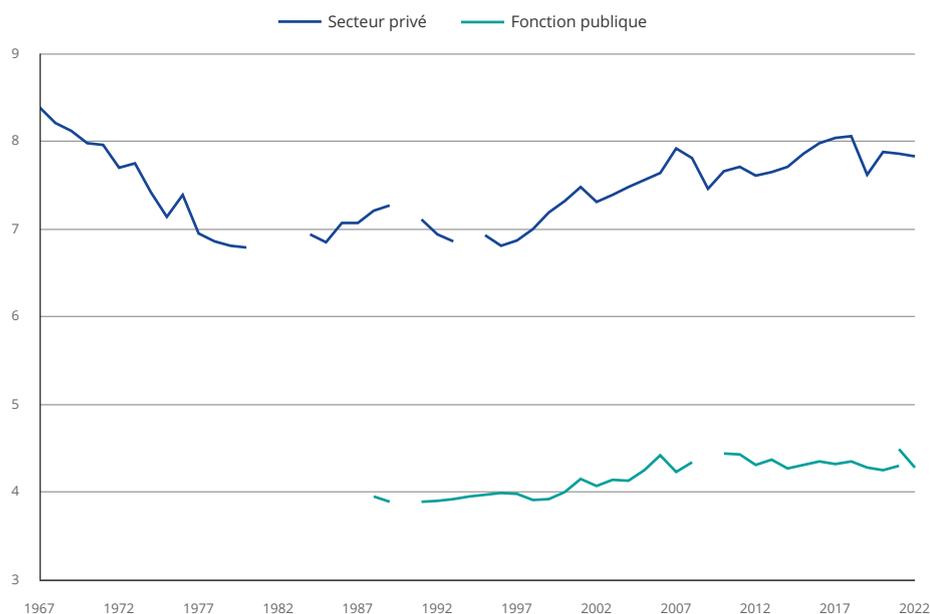
Note : Le revenu salarial dans le secteur privé représente la somme des salaires des seuls postes du secteur privé et des entreprises publiques. Celui de la fonction publique correspond au revenu salarial total (y compris les postes du secteur privé) des salariés travaillant principalement dans la fonction publique. Voir aussi note [figure 1](#).

Lecture : Dans le secteur privé, le rapport interdécile D9/D1 du revenu salarial est de 17,95 en 2022.

Champ : France métropolitaine jusqu'en 2001, France hors Mayotte à partir de 2002, tous salariés hors apprentis, stagiaires, élus, salariés de l'agriculture et des particuliers-employeurs.

Source : Insee, panel Tous salariés.

Figure 3 – Part de la masse salariale perçue par les 1 % de salariés les mieux rémunérés dans le secteur privé et la fonction publique



Note : Le revenu salarial dans le secteur privé représente la somme des salaires des seuls postes du secteur privé et des entreprises publiques. Celui de la fonction publique correspond au revenu salarial total (y compris les postes du secteur privé) des salariés travaillant principalement dans la fonction publique. Voir aussi note [figure 1](#).

Lecture : En 2022, en France métropolitaine dans le secteur privé, 7,83 % de la masse salariale totale revient aux 1 % de salariés ayant le revenu salarial le plus élevé.

Champ : France métropolitaine jusqu'en 2001, France hors Mayotte à partir de 2002, tous salariés hors apprentis, stagiaires, élus, salariés de l'agriculture et des particuliers-employeurs.

Source : Insee, panel Tous salariés.

Définitions

Le **salair e en équivalent temps plein (EQTP)** est un salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif. Par exemple, pour un agent ayant occupé un poste de travail durant six mois à 80 % et ayant perçu au total 10 000 euros, le salaire en EQTP est de $10\,000 / (0,5 \times 0,8) = 25\,000$ euros par an.

Pour calculer le salaire moyen en EQTP ou sa distribution, tous les postes, y compris les postes à temps partiel, sont pris en compte au prorata de leur volume de travail effectif (soit $0,5 \times 0,8 = 0,4$ EQTP dans l'exemple précédent).

Le **revenu salarial** annuel correspond à la somme de tous les salaires nets (c'est-à-dire après versement des cotisations sociales, de la CSG et de la CRDS) perçus par un individu au cours d'une année donnée. Il intègre deux dimensions : le salaire et le volume de travail salarié réalisé au cours de l'année. L'unité considérée ici est l'individu (sur une année) et non le poste de travail.

Le volume de travail dépend de la quotité de temps de travail (temps plein ou partiel) ainsi que de la durée cumulée des périodes d'emploi sur l'année. Le revenu salarial reflète donc en partie le « risque » du non-emploi et du sous-emploi, ou le choix d'une activité à temps partiel.

Le revenu salarial reste une notion purement salariale : il est défini pour les individus qui ont perçu au moins un euro de rémunération issue d'une activité salariée au cours de l'année. Il ne comprend pas les revenus issus d'activités non salariées, ni les allocations chômage, les prestations sous condition de ressources (minima sociaux, etc.).

Le **rapport interdécile** est un indicateur de dispersion ou d'inégalité de distribution du critère. Le rapport interdécile entre le 9e et le 1er déciles ($D9/D1$) mesure les disparités entre le haut et le bas de la distribution du critère dans la population ; le rapport entre la médiane et le 1er décile ($D5/D1$) mesure la dispersion dans la moitié basse de la distribution, et le rapport entre le 9e décile et la médiane ($D9/D5$) rend compte des disparités dans la moitié haute.

Lorsqu'une entreprise réduit son activité au-dessous de l'horaire légal ou arrête momentanément tout ou partie de son activité et qu'elle n'entend pas rompre les contrats de travail qui la lient à ses salariés, elle peut avoir recours au **chômage partiel**.

Le système d'indemnisation du chômage partiel permet de gérer une baisse d'activité ponctuelle, limitée dans le temps et ayant pour cadre l'année civile.

Les **déciles** partagent une population d'unités statistiques classée selon un critère donné, par exemple le salaire (revenu salarial, revenu d'activité, etc.), en dix sous-populations de tailles égales. Le 1er décile ($D1$) (respectivement 9e décile, $D9$) est le seuil au-dessous (respectivement au-dessus) duquel se situent les 10 % des salaires les plus faibles (respectivement les plus élevés).

La **médiane** correspond au 5e décile ($D5$) : 50 % des salaires lui sont inférieurs et 50 % lui sont supérieurs.

Revenus d'activité des non-salariés

Emploi, chômage, revenus du travail- Juin 2025

Fin 2023, hors secteur agricole, 3,7 millions de personnes exercent une activité non salariée, à titre principal ou en complément d'une activité salariée (**figure 1**). Parmi elles, 49 % travaillent dans les services aux particuliers, la santé et la construction, alors que ces secteurs ne rassemblent que 31 % des salariés non agricoles du privé. Les micro-entrepreneurs (ME) économiquement actifs représentent un peu plus de la moitié (51 %) des non-salariés, et même plus des trois quarts dans certaines activités comme l'enseignement ou le commerce de détail hors magasin. Leur nombre a fortement progressé ces dernières années : de 8 % par an de 2013 à 2017, puis de 13 % par an entre 2018 et 2023, à la suite du doublement des plafonds de chiffre d'affaires ouvrant droit à ce statut début 2018. Celui de non-salariés classiques a diminué de près de 2 % par an de fin 2013 à fin 2019. Quasi stable en 2020 (-0,1 %), notamment grâce aux dispositifs de soutien durant la crise sanitaire, il a lentement progressé depuis (+0,4 % par an en moyenne entre 2021 et 2023).

En 2023, hors agriculture et hors ME, les non-salariés classiques perçoivent en moyenne un revenu d'activité de 4 040 euros par mois. Les activités de médecine sont les plus rémunératrices (9 900 euros par mois), suivies des activités juridiques et comptables (8 120 euros) et du commerce pharmaceutique (6 780 euros). À l'opposé, le revenu moyen est le plus faible dans le commerce de détail hors magasin (1 500 euros par mois). Les ME économiquement actifs ont des revenus bien plus faibles, du fait des plafonds de chiffres d'affaires imposés par le statut, mais aussi de périodes d'activité parfois très courtes. Ils perçoivent en moyenne 680 euros par mois au titre de leur activité non salariée, soit six fois moins en moyenne que les non-salariés classiques. Par ailleurs, un ME sur quatre occupe aussi un emploi salarié dont il tire ses principales ressources, contre un sur vingt parmi les non-salariés classiques.

Les femmes restent minoritaires parmi les non-salariés (41 % en 2023), mais leur part continue d'augmenter régulièrement (31 % en 2008). Hors ME, elles perçoivent en moyenne 3 520 euros par mois en 2023, soit 19 % de moins que les hommes (4 350 euros). Elles sont pourtant proportionnellement plus nombreuses que la moyenne (entre 45 % et 56 %) dans les trois secteurs les plus rémunérateurs, mais y gagnent nettement moins que les hommes (-34 % parmi les médecins et dentistes, -39 % parmi les juristes et comptables, -20 % parmi les pharmaciens), en partie car elles exercent leur activité depuis moins longtemps et pour un nombre d'heures moins élevé dans l'année.

Hors agriculture, 11 % des non-salariés classiques ont déclaré un revenu nul ou déficitaire en 2023, car ils n'ont pas dégagé de bénéfices ou ne se sont pas versé de rémunération. Parmi ceux percevant un revenu positif, 10 % ont gagné moins de 670 euros par mois, la moitié moins de 2 990 euros et 10 % plus de 9 300 euros (**figure 2**). Le rapport interdécile (D9/D1) du revenu d'activité des non-salariés classiques est ainsi de 14, quand celui des ME est de 88. Pénalisés par la crise sanitaire et la chute de l'activité qui en a résulté, le revenu d'activité moyen des non-salariés classiques s'est fortement replié en euros constants en 2020 (-5,8 %), avant de rebondir nettement en 2021 (+9,6 %). Il a diminué de nouveau en 2022 (-5,2 %) et 2023 (-4,4%), dans un contexte d'inflation élevée (**figure 3**). Celui des ME avait chuté aussi durant la crise sanitaire, mais a mieux résisté en 2022 (+1,4 % en euros constants), pour reculer à son tour nettement en 2023 (-3,5 %). En euros constants, le revenu moyen des non-salariés classiques en 2023 est ainsi inférieur à son niveau d'avant crise (-6,4 % par rapport à 2019), tandis que celui des micro-entrepreneurs lui est supérieur de 2,4 %.

Pour en savoir plus

- « **Les revenus d'activité des non-salariés en 2023** », Insee Première n° 2060, juin 2025.
- **Emploi et revenus des indépendants**, coll. « Insee Références », édition 2025.

Figure 1 – Effectifs et revenus d'activité des non-salariés par secteur en 2023

Caractéristiques	Effectifs au 31 décembre (y c. ME)			Revenu mensuel (hors ME)				Revenu mensuel moyen des ME (en euros)
	Ensemble ¹ (en milliers)	Femmes	Micro-entrepreneurs (ME) ¹ (en %)	Revenu moyen ² (en euros)			Proportion de revenus nuls ou déficitaires (en %)	
				Ensemble	Femmes	Hommes		
Industrie (hors artisanat commercial)	196	46,6	66,8	3 220	1 970	3 530	13,9	380
Construction	441	3,3	47,2	2 990	2 310	3 020	8,9	920
Commerce et artisanat commercial	542	35,5	42,3	3 060	2 640	3 260	13,9	500
Commerce et réparation d'automobiles	81	6,7	42,5	2 750	2 360	2 780	13,7	540
Commerce de gros	91	31,3	44,0	3 840	2 730	4 150	18,0	890
Commerce pharmaceutique	24	56,1	ns	6 780	6 110	7 630	3,5	ns
Métiers de bouche	43	28,9	11,5	2 540	1 910	2 750	9,7	480
Commerce de détail en magasin	157	45,7	21,7	2 610	2 100	3 010	14,3	550
Commerce de détail hors magasin	146	41,6	79,3	1 500	1 190	1 640	21,0	340
Transports, dont :	151	8,1	59,8	2 080	2 000	2 090	12,5	290
<i>Taxis et VTC</i>	<i>56</i>	<i>8,1</i>	<i>34,3</i>	<i>1 570</i>	<i>1 900</i>	<i>1 530</i>	<i>9,1</i>	<i>690</i>
Services aux entreprises et mixtes	1 013	40,0	58,8	5 100	4 260	5 520	13,3	870
Information et communication	141	21,5	70,2	4 070	2 970	4 220	15,5	1 050
Activités financières et d'assurance	51	24,8	17,7	6 120	4 600	6 550	13,0	1 030
Activités immobilières	82	44,0	50,1	2 640	2 000	2 980	27,3	1 070
Activités juridiques et comptables	105	52,9	ns	8 120	6 240	10 210	4,0	ns
Conseil de gestion	186	45,7	69,4	4 330	3 020	4 970	17,3	980
Architecture, ingénierie	80	24,1	41,0	4 040	2 950	4 310	10,8	1 160
Autres activités spécialisées	155	49,0	80,4	2 950	2 270	3 360	15,0	720
Vétérinaires	12	50,4	ns	6 400	5 180	7 490	2,7	ns
Services administratifs et de soutien aux entreprises	201	41,8	78,2	3 270	2 430	3 620	20,4	640
Services aux particuliers (hors santé)	836	55,8	64,8	1 920	1 610	2 180	15,5	560
Hébergement et restauration	193	38,4	25,4	2 060	1 670	2 280	18,7	680
Arts, spectacles et activités récréatives	107	39,4	78,7	1 980	1 570	2 140	20,2	520
Enseignement	209	50,3	80,0	1 900	1 740	2 000	13,4	640
Coiffure et soins de beauté	132	90,3	57,2	1 650	1 590	1 950	7,5	530
Autres services personnels	194	64,3	85,1	1 700	1 300	2 060	15,9	490
Santé humaine et action sociale, dont :	563	65,7	16,9	5 870	4 470	8 160	2,2	820
<i>Médecins et dentistes</i>	<i>165</i>	<i>44,8</i>	<i>ns</i>	<i>9 900</i>	<i>7 680</i>	<i>11 680</i>	<i>1,9</i>	<i>ns</i>
<i>Professions paramédicales et sages-femmes</i>	<i>288</i>	<i>72,2</i>	<i>4,6</i>	<i>3 780</i>	<i>3 520</i>	<i>4 450</i>	<i>1,6</i>	<i>1 320</i>
Ensemble	3 743	41,5	50,5	4 040	3 520	4 350	10,6	123 680

ns : non significatif.

1. Les non-salariés dont le secteur d'activité est inconnu ont été répartis dans les différents secteurs pour le calcul des effectifs. Dans les autres colonnes, ils sont en revanche pris en compte uniquement pour le total, mais pas dans le détail par secteur.

2. Les revenus de ceux qui deviennent non-salariés en cours d'année sont annualisés, au prorata de leur durée d'affiliation. Les revenus de ceux qui ne sont plus non-salariés au 31 décembre sont exclus.

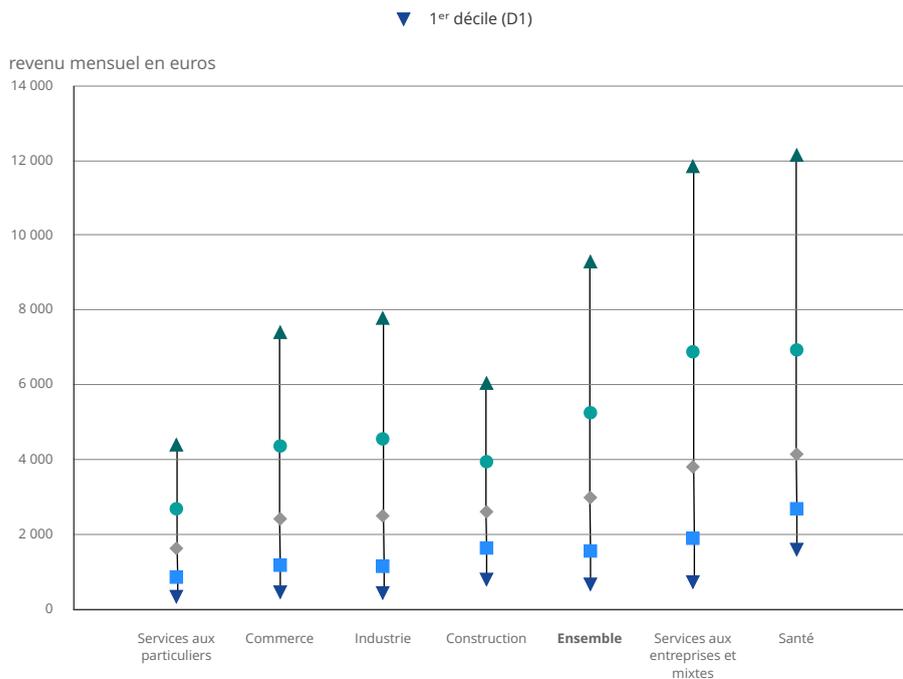
Note : Les taxes d'office sont pris en compte dans les effectifs mais pas dans les revenus.

Lecture : Fin 2023, 441 000 personnes travaillent dans la construction, dont 47,2 % de micro-entrepreneurs (ME) et 3,3 % de femmes. Dans ce secteur, le revenu mensuel moyen (hors ME) est de 2 990 euros, celui des ME de 920 euros.

Champ : France hors Mayotte, personnes exerçant une activité non salariée au 31 décembre 2023, hors agriculture.

Source : Insee, base Non-salariés 2023.

Figure 2 - Dispersion des revenus des non-salariés classiques en 2023 selon le secteur d'activité

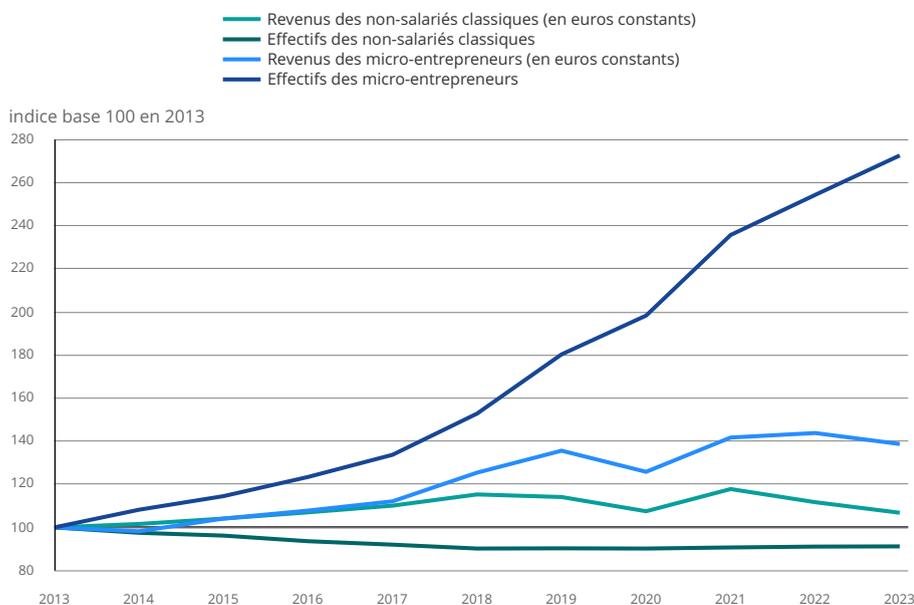


Lecture : Dans les services aux particuliers, un non-salarié classique sur dix perçoit un revenu d'activité inférieur à 340 euros par mois (1^{er} décile).

Champ : France hors Mayotte, non-salariés en activité au 31 décembre 2023, hors agriculture, hors micro-entrepreneurs, hors revenus nuls ou déficitaires et hors taxes d'office.

Source : Insee, base Non-salariés 2023.

Figure 3 - Évolution du revenu moyen et des effectifs non salariés entre 2013 et 2023



Lecture : Entre 2013 et 2023, les revenus des non-salariés classiques ont augmenté en moyenne de 6,8 % (indice base 100 en 2013, en euros constants).

Champ : France hors Mayotte, non-salariés en activité au 31 décembre, hors agriculture et hors taxes d'office pour les revenus.

Source : Insee, bases Non-salariés.

Définitions

Un **micro-entrepreneur** bénéficie du régime de même nom (appelé auto-entrepreneur jusqu'en 2014), qui offre des formalités de création d'entreprise allégées et un mode de calcul et de paiement simplifié des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu. Il s'applique aux entrepreneurs individuels qui en font la demande, sous certaines conditions.

Les **non-salariés** désignent l'ensemble des personnes affiliées à un régime de protection sociale des travailleurs non salariés : Sécurité sociale des indépendants (SSI) ou Mutualité sociale agricole (MSA). Sont concernés les micro-entrepreneurs et les non-salariés classiques.

Les **non-salariés classiques** désignent les non-salariés (cotisant à un régime de protection sociale des travailleurs non salariés), hors micro-entrepreneurs.

Le **revenu d'activité** des non-salariés est le revenu ou bénéfice issu de l'activité non salariée, déduction faite des cotisations sociales payées dans l'année et des charges professionnelles associées. Les contributions sociales imposables (CSG non déductible, CRDS) ne sont pas déduites.

Le **rapport interdécile** est un indicateur de mesure des inégalités de revenus entre les personnes. Le rapport interdécile D9/D1 correspond au ratio entre le 9^e et le 1^{er} décile. Il fournit une mesure des disparités entre le haut et le bas de la distribution du revenu dans la population. Le rapport interdécile D5/D1 entre la médiane et le 1^{er} décile est une mesure de la dispersion dans la moitié basse de la distribution, tandis que le rapport interdécile D9/D5 entre le 9^e décile et la médiane rend compte des disparités dans la moitié haute.

Les **déciles** partagent la population en dix sous-populations de taille égale.

Disparités territoriales de salaires et de revenus d'activité

Emploi, chômage, revenus du travail- Juin 2025

Dans le secteur privé, le salaire en équivalent temps plein (EQTP) moyen au lieu de travail est nettement plus élevé en Île-de-France que dans les autres régions : en 2023, il y dépasse la moyenne nationale de 28 %, et même de 56 % dans les Hauts-de-Seine ([figure 1](#)). Dans toutes les autres régions, il est inférieur à la moyenne nationale. Ces écarts proviennent notamment de la concentration, en Île-de-France, des salariés les plus diplômés et des cadres, ainsi que de la localisation des secteurs les plus rémunérateurs (finance et assurance, information et communication). Ils sont aussi liés à des prix à la consommation ou du foncier plus élevés en région parisienne qu'ailleurs en France métropolitaine. Pour les mêmes raisons, le salaire net moyen est relativement plus élevé dans les départements couvrant les grandes métropoles (Rhône, Haute-Garonne). Parmi les DOM, le salaire net moyen est relativement plus élevé en Guyane, notamment en raison des activités liées à la base spatiale, et plus faible à La Réunion.

Dans la fonction publique, le salaire net moyen est beaucoup plus homogène entre les départements métropolitains que dans le secteur privé. Il reste supérieur en Île-de-France, où il dépasse la moyenne nationale de 6 % en 2022, notamment à Paris où il la dépasse de 17 % ([figure 2](#)). Cet écart provient pour partie de la présence des directions générales des ministères, qui concentrent davantage de salariés occupant des fonctions d'encadrement et de direction, et d'indemnités de résidence plus élevées en Île-de-France, pour compenser un coût du logement plus important. À l'inverse du secteur privé, le salaire net moyen dans la fonction publique est nettement plus élevé dans les DOM qu'en France métropolitaine, de 23 % en Guyane à 27 % en Martinique, du fait du dispositif de majoration des traitements pour les fonctionnaires travaillant dans ces départements.

Le revenu salarial intègre à la fois le salaire net moyen en EQTP et le volume de travail salarié réalisé au cours de l'année. Il y a nettement plus de différences territoriales selon la première dimension que selon la seconde. Dans l'ensemble, le revenu salarial est ainsi largement plus élevé en Île-de-France que dans le reste du territoire (+29 % en 2022), surtout du fait du secteur privé ([figure 3](#)). Il est relativement plus élevé en Guyane (+4 %) et en Martinique (+2 %) en raison d'une plus forte présence de la fonction publique, notamment en Martinique de la fonction publique hospitalière (où le salaire net en EQTP est en moyenne plus élevé que dans l'ensemble de la fonction publique).

Le revenu d'activité des non-salariés est moins concentré sur le territoire que le revenu salarial. En 2023, il dépasse de 17 % la moyenne nationale en Île-de-France (+60 % à Paris), et lui est supérieur dans cinq autres régions métropolitaines et à La Réunion ([figure 4](#)). En France métropolitaine, le revenu d'activité des non-salariés est plus élevé dans les départements du nord que dans ceux du sud. Ces disparités proviennent en partie de différences de structure par catégorie et secteur d'activité des non-salariés. Le revenu d'activité des non-salariés est ainsi plus faible dans les régions où les micro-entrepreneurs sont davantage représentés (Corse, Occitanie et Provence-Alpes-Côte d'Azur) et plus élevé dans les régions concentrant des professions libérales de la santé (Hauts-de-France, Grand Est et La Réunion) ou de services aux entreprises (Île-de-France).

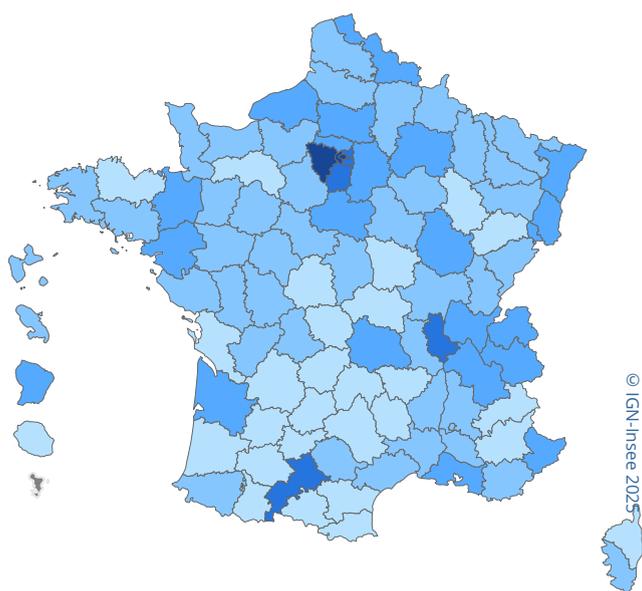
Pour en savoir plus

- [Emploi et revenus des indépendants](#), coll. « Insee Références », édition 2025
- « [Rapport annuel sur l'état de la fonction publique](#) », DGAFP, novembre 2024.
- « [Les salaires sont plus élevés au sein des pôles des aires les plus peuplées](#) », Insee Première n° 1995, mai 2024.
- « [Effectifs de la fonction publique par versant au 31 décembre 2021 – Comparaisons régionales et départementales](#) », Chiffres-clés, Insee, août 2023
- « [Les cadres sont plus présents dans les grandes aires d'attraction des villes et leurs salaires y sont plus élevés](#) », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2021.
- « [Le revenu d'activité des non-salariés : plus élevé en moyenne dans les départements du nord que dans ceux du sud](#) », Insee Première n° 1672, novembre 2017.

Figure 1a – Salaire net en EQTP dans le secteur privé en 2023, par département

écart à la moyenne nationale, en %

- Moins de -17
- De -17 à moins de -10
- De -10 à moins de 0
- De 0 à moins de 20
- 20 ou plus
- Non disponible



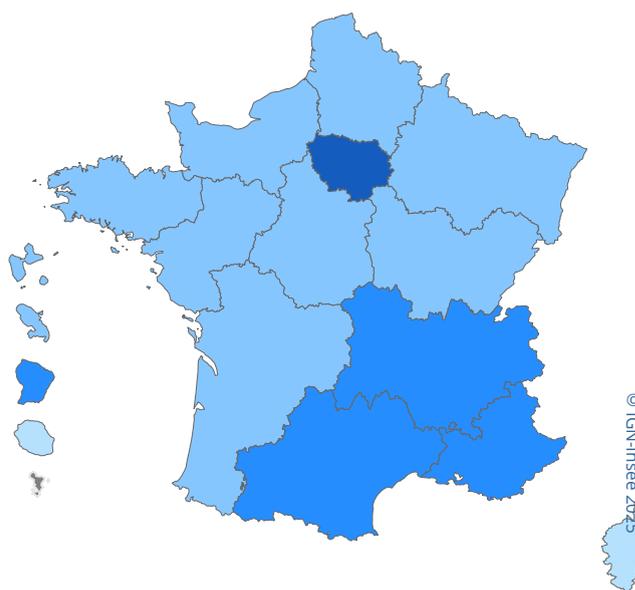
© IGN-Insee 2025

Lecture : En 2023, dans les Hauts-de-Seine, dans le secteur privé, le salaire net moyen en EQTP dépasse la moyenne nationale de 56,1 %.
 Champ : Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers-employeurs.
 Source : Insee, base Tous salariés.

Figure 1b – Salaire net en EQTP dans le secteur privé en 2023, par région

écart à la moyenne nationale, en %

- Moins de -16
- De -16 à moins de -10
- De -10 à moins de 0
- 0 ou plus
- Non disponible



© IGN-Insee 2025

Lecture : En 2023, en Île-de-France, dans le secteur privé, le salaire net moyen en EQTP dépasse la moyenne nationale de 27,9 %.
 Champ : Salariés du privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers-employeurs.
 Source : Insee, base Tous salariés.

Figure 2a – Salaire net en EQTP dans la fonction publique en 2022, par département

écart à la moyenne nationale, en %

- Moins de -6
- De -6 à moins de 0
- De 0 à moins de 5
- 5 ou plus
- Non disponible

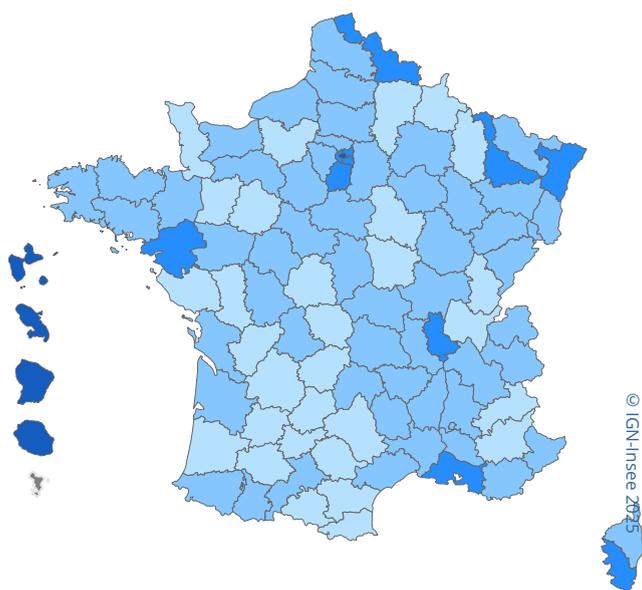
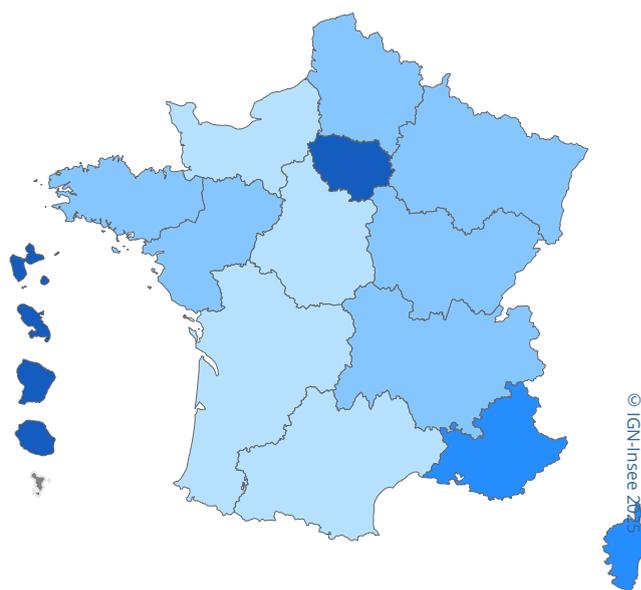


Figure 2b – Salaire net en EQTP dans la fonction publique en 2022, par région

écart à la moyenne nationale, en %

- Moins de -4
- De -4 à moins de 0
- De 0 à moins de 6
- 6 ou plus
- Non disponible



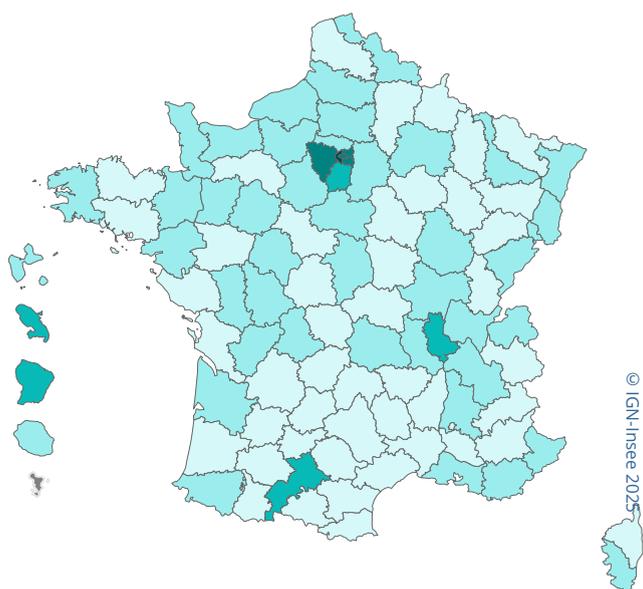
Note : Les tranches de la carte sont calculées sur les écarts à la moyenne nationale non arrondis.
 Lecture : En 2022, dans l'Ain, le salaire net moyen en EQTP dans la fonction publique est inférieur de 6,4 % à la moyenne nationale.
 Champ : Salariés de la fonction publique hors militaires, apprentis, internes et externes médicaux, assistants maternels et familiaux.
 Source : Insee, Siasp.

Lecture : En 2022, en Corse, dans la fonction publique, le salaire net moyen en EQTP dépasse la moyenne nationale de 2,6 %.
 Champ : Salariés de la fonction publique hors militaires, apprentis, internes et externes médicaux, assistants maternels et familiaux.
 Source : Insee, Siasp.

Figure 3a – Revenu salarial en 2022, par département

écart à la moyenne nationale, en %

- Moins de -13
- De -13 à moins de 0
- De 0 à moins de 10
- De 10 à moins de 39
- 39 ou plus
- Non disponible



Lecture : En 2022, en Haute-Garonne, le revenu salarial moyen dépasse la moyenne nationale de 0,9 %.

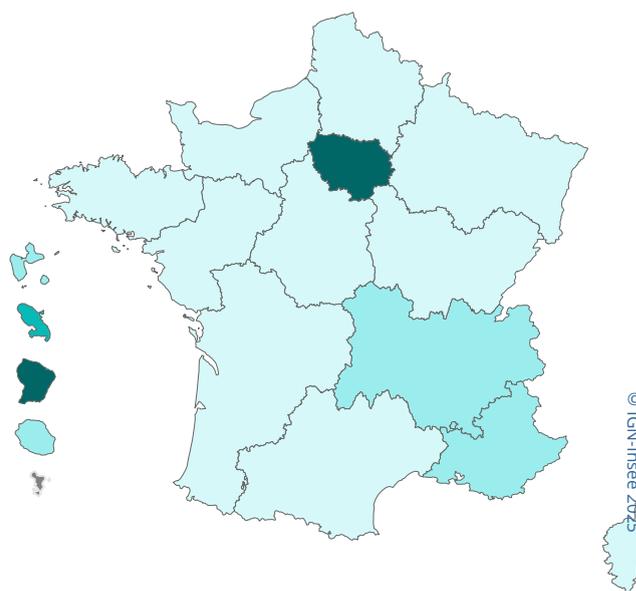
Champ : Ensemble des salariés, hors salariés agricoles et apprentis, stagiaires, élus et salariés des particuliers-employeurs.

Source : Insee, panel Tous salariés.

Figure 3b – Revenu salarial en 2022, par région

écart à la moyenne nationale, en %

- Moins de -9
- De -9 à moins de 0
- De 0 à moins de 4
- 4 ou plus
- Non disponible



Lecture : En 2022, en Occitanie, le revenu salarial moyen est inférieur de 11,6 % à la moyenne nationale.

Champ : Ensemble des salariés, hors salariés agricoles et apprentis, stagiaires, élus et salariés des particuliers-employeurs.

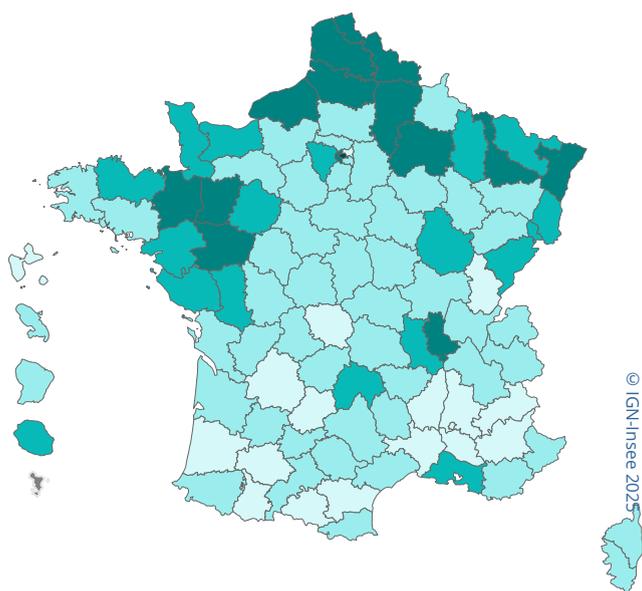
Source : Insee, panel Tous salariés.

Figure 4a – Revenu d'activité des non-salariés en 2023, par département

Figure 4b – Revenu d'activité des non-salariés en 2023, par région

écart à la moyenne nationale, en %

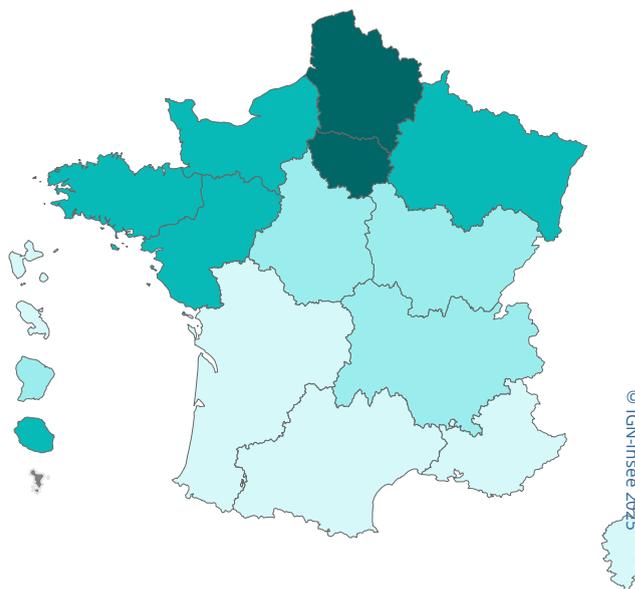
- Moins de -16
- De -16 à moins de 0
- De 0 à moins de 4
- De 4 à moins de 13
- 13 ou plus
- Non disponible



© IGN-Insee 2025

écart à la moyenne nationale, en %

- Moins de -7
- De -7 à moins de 0
- De 0 à moins de 7
- 7 ou plus
- Non disponible



© IGN-Insee 2025

Lecture : En 2023, en Ile-et-Vilaine, le revenu d'activité moyen des non-salariés dépasse la moyenne nationale de 7,1 %.
 Champ : Ensemble des personnes ayant exercé une activité non salariée au cours de l'année 2023, hors agriculture et hors taxés d'office.
 Source : Insee, base Non-salariés.

Lecture : En 2023, en Normandie, le revenu d'activité moyen des non-salariés dépasse la moyenne nationale de 2,7 %.
 Champ : Ensemble des personnes ayant exercé une activité non salariée au cours de l'année 2023, hors agriculture et hors taxés d'office.
 Source : Insee, base Non-salariés.

Définitions

Le **salair e en équivalent temps plein (EQTP)** est un salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif. Par exemple, pour un agent ayant occupé un poste de travail durant six mois à 80 % et ayant perçu au total 10 000 euros, le salaire en EQTP est de $10\,000 / (0,5 * 0,8) = 25\,000$ euros par an.

Pour calculer le salaire moyen en EQTP ou sa distribution, tous les postes, y compris les postes à temps partiel, sont pris en compte au prorata de leur volume de travail effectif (soit $0,5 * 0,8 = 0,4$ EQTP dans l'exemple précédent).

Le périmètre de la **fonction publique** renvoie aux personnes morales et organismes soumis au droit administratif dans lequel le recrutement se fait sur la base du droit public.

La fonction publique se décompose en trois versants : la fonction publique de l'État (FPE), la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique hospitalière (FPH).

Le **revenu salarial** annuel correspond à la somme de tous les salaires nets (c'est-à-dire après versement des cotisations sociales, de la CSG et de la CRDS) perçus par un individu au cours d'une année donnée. Il intègre deux dimensions : le salaire et le volume de travail salarié réalisé au cours de l'année. L'unité considérée ici est l'individu (sur une année) et non le poste de travail.

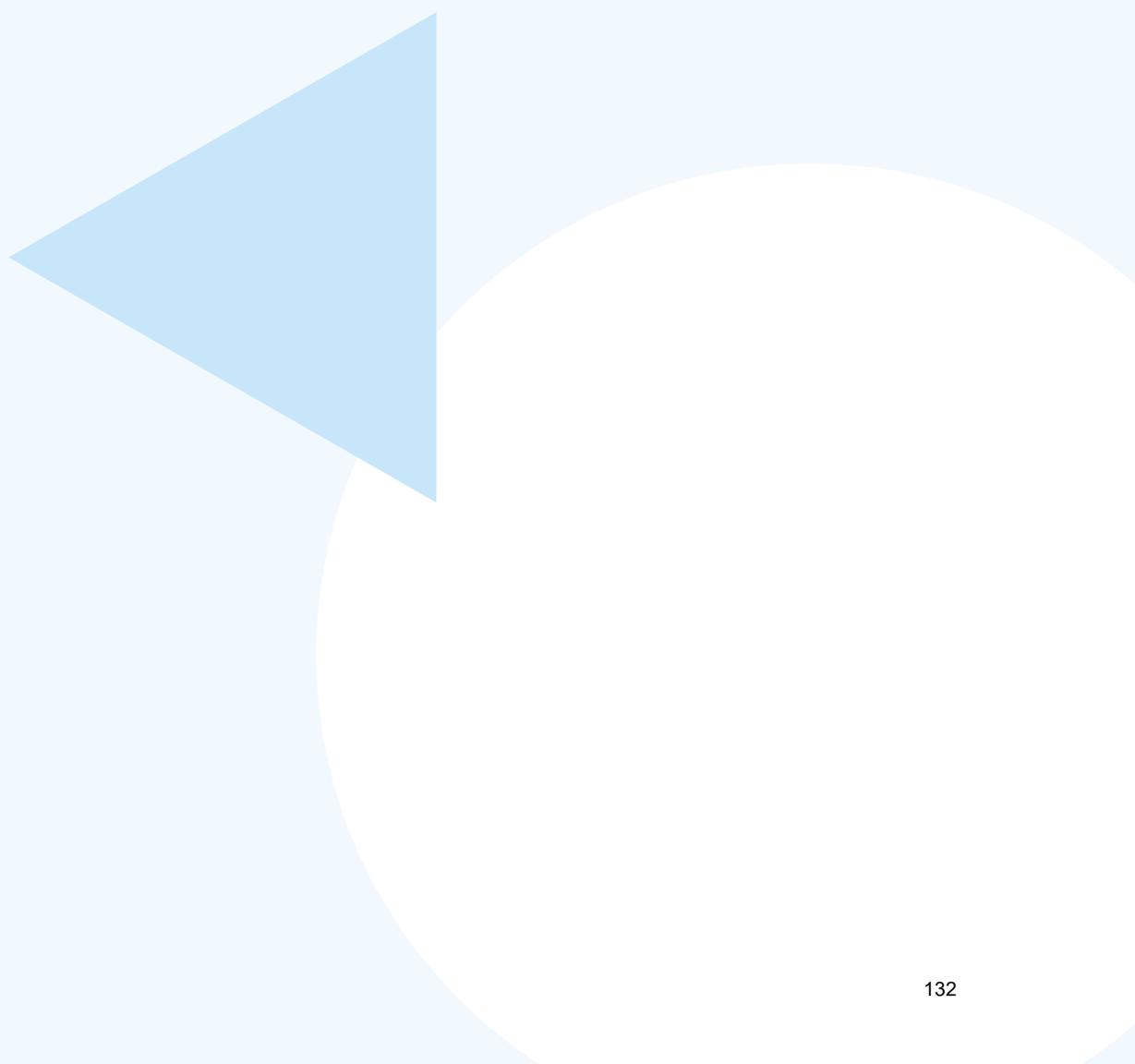
Le volume de travail dépend de la quotité de temps de travail (temps plein ou partiel) ainsi que de la durée cumulée des périodes d'emploi sur l'année. Le revenu salarial reflète donc en partie le « risque » du non-emploi et du sous-emploi, ou le choix d'une activité à temps partiel.

Le revenu salarial reste une notion purement salariale : il est défini pour les individus qui ont perçu au moins un euro de rémunération issue d'une activité salariée au cours de l'année. Il ne comprend pas les revenus issus d'activités non salariées, ni les allocations chômage, les prestations sous condition de ressources (minima sociaux, etc.).

Le **revenu d'activité des non-salariés** est le revenu ou bénéfice issu de l'activité non salariée, déduction faite des cotisations sociales payées dans l'année et des charges professionnelles associées. Les contributions sociales (CSG, CRDS) ne sont pas déduites. Le calcul concerne uniquement les non-salariés en activité au 31 décembre de l'année. L'information sur le volume de travail des non-salariés n'est pas disponible. Pour prendre en compte le cas échéant les années incomplètes, le revenu d'activité des non-salariés est annualisé (ramené à ce qu'aurait perçu un non-salarié s'il avait été affilié toute l'année) au prorata de la durée d'affiliation dans l'année.

Fiches

Données internationales



Emploi et chômage en Europe

Emploi, chômage, revenus du travail- Juin 2025

En moyenne en 2024, 70,8 % des habitants de 15 à 64 ans de l'Union européenne (UE) sont en emploi (**figure 1**). Ce taux d'emploi a augmenté de 0,4 point par rapport à 2023 et se situe 2,7 points au-dessus de son niveau de 2019. En 2024, le taux d'emploi s'échelonne de 62,2 % en Italie à 82,3 % aux Pays-Bas ; il est de 68,8 % en France.

Dans l'UE, le taux d'emploi des hommes (75,4 %) est supérieur à celui des femmes (66,2 %). L'écart est plus grand dans les pays de l'Est et du Sud de l'Europe et plus réduit dans les pays nordiques.

En 2024, le taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) de l'UE atteint 35,0 %, soit -0,2 point par rapport à 2023. Les disparités entre pays sont fortes : le taux d'emploi des jeunes est inférieur à 20 % en Bulgarie, en Grèce, en Roumanie et en Italie, alors qu'il dépasse 50 % à Malte, en Allemagne, en Autriche, au Danemark et atteint même 76 % aux Pays-Bas. Les écarts entre pays reflètent des différences de durée de scolarité, de cumul emploi-études (dont l'apprentissage), mais aussi des difficultés plus ou moins marquées d'insertion des jeunes sur le marché du travail. En France, le taux d'emploi des jeunes est de 34,4 % en 2024, soit légèrement au-dessous de la moyenne européenne. Par rapport à 2019, avant la crise sanitaire, il a toutefois nettement augmenté en France (+4,5 points), soit la deuxième progression la plus forte de l'UE après l'Irlande (+6,7 points) et nettement plus qu'en moyenne dans l'UE (+1,5 point).

En 2024, le taux d'emploi des seniors (55-64 ans) s'établit à 65,2 % dans l'UE. Il est d'au moins 75 % en Allemagne, aux Pays-Bas, en Estonie, en Tchéquie, en Suède et au Danemark. En France (60,3 %) il est inférieur à la moyenne européenne ; il a augmenté de 5,8 points depuis 2019, soit un peu moins qu'en moyenne en Europe (+6,6 points).

Au sein de l'UE, moins d'une personne en emploi sur cinq est à temps partiel (17,8 % en 2024). Cette proportion est stable par rapport à 2023 mais demeure inférieure de 1,6 point à son niveau de 2019.

En France, elle est de 16,8 %, soit 1,0 point au-dessous de la moyenne de l'UE. La part du temps partiel est nettement supérieure en Belgique (24,1 %), au Danemark (26,9 %), en Allemagne (29,2 %), en Autriche (30,5 %), et surtout aux Pays-Bas (42,2 %). En moyenne dans l'UE, les femmes sont bien plus souvent à temps partiel (28,5 %) que les hommes (8,4 %).

En 2024, 11,0 % des personnes en emploi de l'UE sont en emploi à durée limitée. Le recours aux contrats temporaires est peu fréquent en Roumanie, en Bulgarie, en Slovaquie ou dans les pays baltes (au plus 3,4 % des personnes en emploi). En revanche, il est supérieur à la moyenne européenne en France (13,3 % de l'emploi) et il l'excède très nettement aux Pays-Bas (22,0 %).

En 2024, le taux de chômage des 15-74 ans de l'UE s'établit à 5,9 % en moyenne sur l'année. Après plusieurs années de repli, le chômage semble se stabiliser : le taux de chômage a ainsi légèrement diminué en 2024 (-0,2 point), après une quasi-stabilité en 2022 (-0,1 point). Il se situe 0,9 point au-dessous de son niveau de 2019 (6,8 %), avant la crise sanitaire de 2020 (**figure 2**). Dans quatorze pays, le taux de chômage est inférieur en 2024 à son niveau de 2019, notamment en Espagne (-2,7 points), en Italie (-3,4 points) et surtout en Grèce (-7,8 points). Le taux de chômage demeure plus élevé que la moyenne européenne dans ces trois pays, notamment en Espagne et en Grèce qui affichent les deux taux les plus élevés de l'UE. En France, avec 7,4 % le taux de chômage est le sixième taux le plus élevé ; il se situe 1,1 point au-dessous de son niveau de 2019.

Pour en savoir plus

- Voir les tableaux Eurostat sur le site ec.europa.eu 

Figure 1 – Taux d'emploi, de chômage et indicateurs sur l'emploi en 2024

en %

Pays	Taux d'emploi des 15-64 ans			Taux d'emploi des 15-24 ans	Taux d'emploi des 55-64 ans	Taux d'emploi des 20-64 ans	Taux de chômage ¹ des 15-24 ans	Taux de chômage des 15-74 ans	Part des personnes en emploi à temps partiel	Part de l'emploi à durée limitée ²
	Ensemble	Femmes	Hommes							
Allemagne	77,4	74,0	80,8	51,0	75,2	81,3	6,6	3,4	29,2	10,6
Autriche	74,1	70,7	77,5	51,3	58,8	77,4	10,3	5,2	30,5	7,5
Belgique	66,7	63,3	70,2	26,3	59,4	72,3	17,4	5,7	24,1	8,4
Bulgarie	70,9	67,6	74,1	17,3	69,9	76,8	12,3	4,2	1,5	2,5
Chypre	75,5	71,1	80,3	35,4	70,4	79,8	13,0	4,9	7,9	12,8
Croatie	68,3	65,4	71,1	25,7	53,9	73,6	16,8	5,0	3,0	7,8
Danemark	77,2	74,5	79,9	59,0	75,0	80,2	14,6	6,2	26,9	11,7
Espagne	66,1	61,6	70,5	24,9	61,1	71,4	26,5	11,4	13,4	13,7
Estonie	75,7	75,2	76,2	35,4	75,7	81,8	19,1	7,6	13,5	3,4
Finlande	72,6	72,4	72,8	43,3	71,7	77,0	18,8	8,4	16,7	13,5
France	68,8	66,2	71,5	34,4	60,3	75,0	18,8	7,4	16,8	13,3
Grèce	63,3	54,6	72,0	18,5	57,3	69,3	22,5	10,1	6,3	6,7
Hongrie	75,1	71,4	78,7	27,2	70,4	81,1	15,2	4,5	4,2	4,2
Irlande	74,5	70,6	78,4	47,9	68,1	79,8	10,6	4,3	19,6	6,5
Italie	62,2	53,3	71,1	19,7	59,0	67,1	20,3	6,5	16,8	11,8
Lettonie	71,2	70,0	72,3	29,8	71,9	77,4	13,6	6,9	7,0	2,0
Lituanie	73,6	73,0	74,2	30,8	69,1	79,2	16,2	7,1	6,1	1,4
Luxembourg	69,7	67,2	72,1	29,3	49,4	74,2	21,6	6,4	17,3	8,5
Malte	79,5	72,3	85,4	50,9	58,3	83,0	9,1	3,1	10,2	8,3
Pays-Bas	82,3	78,9	85,7	76,0	75,3	83,5	8,7	3,7	42,2	22,0
Pologne	72,5	67,2	77,8	28,5	59,0	78,4	10,8	2,9	5,7	12,1
Portugal	72,8	70,4	75,3	27,2	67,6	78,5	21,6	6,5	7,3	13,9
Roumanie	63,8	55,3	72,0	19,2	53,4	69,5	23,9	5,4	3,0	1,5
Slovaquie	72,4	68,3	76,5	21,8	66,0	78,1	19,2	5,3	4,0	3,3
Slovénie	73,1	70,0	76,0	33,0	56,3	78,3	10,9	3,7	8,8	9,2
Suède	76,7	75,2	78,1	43,0	78,1	81,9	24,3	8,4	19,5	11,6
Tchéquie	75,4	69,5	81,1	24,5	77,0	82,3	9,1	2,6	7,7	6,4
Zone euro	70,5	66,1	74,9	36,5	65,3	75,3	14,6	6,4	20,6	11,9
UE	70,8	66,2	75,4	35,0	65,2	75,8	14,9	5,9	17,8	11,0

1. La convention en France est de mesurer le taux de chômage pour les 15 ans ou plus. Pour les comparaisons européennes, la convention est de limiter aux 15-74 ans. Le nombre d'actifs étant très faible après 75 ans en France, les résultats sur ces deux champs y sont très proches (taux de chômage de 7,4 % en 2024 dans les deux cas).

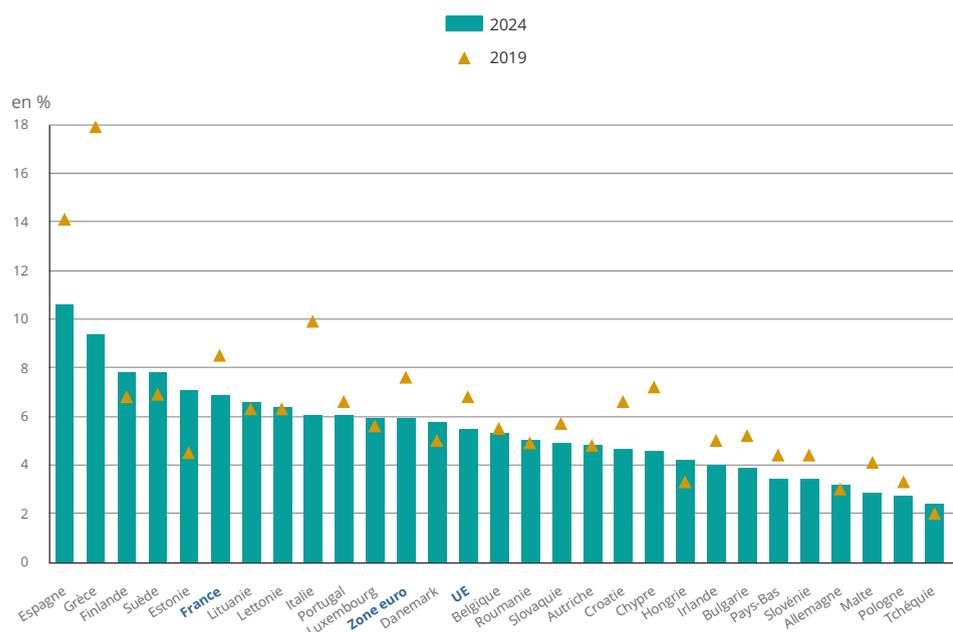
2. Emplois ayant un terme fixé, défini dans le contrat de travail qui lie le salarié à son employeur : contrats à durée déterminée (dont ceux en contrats aidés), missions d'intérim et contrats d'apprentissage.

Lecture : En 2024, le taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans dans l'Union européenne est de 70,8 %.

Champ : Union européenne, personnes âgées de 15 à 64 ans vivant dans un logement ordinaire (15-74 ans pour le chômage).

Sources : Insee, enquête Emploi pour la France ; Instituts nationaux de statistique, Eurostat, enquêtes sur les forces de travail (extraction des données en mars 2025).

Figure 2 – Taux de chômage en 2019 et 2024



Lecture : En 2024, le taux de chômage dans l'Union européenne est de 5,9 %.

Champ : Union européenne, personnes âgées de 15 à 74 ans vivant dans un logement ordinaire.

Sources : Insee, enquête Emploi pour la France ; Instituts nationaux de statistique, Eurostat, enquêtes sur les forces de travail (extraction des données en mars 2025).

Définitions

Une personne **en emploi au sens du Bureau international du travail (BIT)** est une personne de 15 ans ou plus ayant effectué au moins une heure de travail rémunéré au cours d'une semaine donnée ou absente de son emploi sous certaines conditions de motif (congrés annuels, maladie, maternité, etc.) et de durée.

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

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

Le **taux d'emploi** rapporte le nombre de personnes en emploi à la population totale. Il peut être calculé sur une sous-catégorie de la population donnée (par exemple une tranche d'âge, les habitants d'une région, les titulaires d'un diplôme, etc.).

Les **emplois à durée limitée** sont ceux qui ont un terme fixé, défini dans le contrat de travail qui lie le salarié à son employeur.

Le **taux de chômage** est le rapport entre le nombre de chômeurs et le nombre d'actifs (en emploi ou au chômage).

Un **chômeur au sens du BIT** est une personne âgée de 15 ans ou plus qui répond simultanément à trois conditions : être sans emploi durant une semaine donnée ; être disponible pour prendre un emploi dans les deux semaines ; avoir cherché activement un emploi au cours des quatre dernières semaines ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

Les démarches actives considérées sont variées : étudier des annonces d'offres d'emploi, se rendre à un salon professionnel, mobiliser son réseau social ou prendre des conseils auprès de France Travail, etc.

Groupes socioéconomiques en Europe

Emploi, chômage, revenus du travail- Juin 2025

Dans l'Union européenne (UE), en 2024, parmi 201 millions de personnes en emploi, 5,3 % sont cadres dirigeants selon la nomenclature ESeG (figure 1). Cette proportion varie fortement selon les pays, de 2,9 % en Roumanie jusqu'à 11,0 % à Malte. Elle est plus élevée qu'en moyenne en France (7,4 %) et plus faible en Allemagne (4,3 %). Dans l'ensemble, sept cadres dirigeants sur dix sont salariés de leur entreprise.

Les professions intellectuelles et scientifiques représentent 22,7 % des emplois de l'UE, un quart travaillant dans l'enseignement. Leur part varie de 15,6 % en Italie à 50,6 % au Luxembourg. Ces professions sont plus fréquentes en France (24,6 %) et dans les pays du Nord de l'UE (29,7 % en moyenne).

Les professions intermédiaires salariées constituent 14,4 % des emplois européens. Leur part est de 15,7 % des emplois en France, un peu au-dessous de la moyenne des pays de l'Ouest de l'UE (16,9 %), notamment l'Allemagne (18,7 %). En revanche, elles sont bien moins représentées dans le Sud et l'Est, ainsi qu'en Irlande.

Les petits entrepreneurs regroupent les exploitants agricoles, commerçants et artisans à leur compte. En 2024, ils représentent 8,7 % des emplois de l'Union européenne. Ils sont moins nombreux dans la plupart des pays du Nord de l'UE (6,0 % en moyenne) et de l'Ouest (5,8 % en moyenne). Plus particulièrement, leur part est de 7,1 % en France et de 4,0 % en Allemagne. En revanche, ils représentent 22,0 % des emplois en Grèce et plus de 11 % en moyenne dans les pays du Sud et de l'Est. En moyenne en Europe, un cinquième des petits entrepreneurs sont exploitants agricoles : ils sont surreprésentés en Roumanie (où ils en constituent les deux tiers), en Pologne, Grèce, Lettonie et Croatie (plus du tiers), et enfin en Irlande, Autriche, Lituanie et Slovénie (où leur part est supérieure à la moyenne européenne).

Parmi les emplois de l'UE, 14,4 % sont des postes d'employés qualifiés, de type administratif ou des professions de la santé (aides-soignants), du social et de la sécurité (agents de police, notamment) ; près de deux emplois sur trois de ce groupe sont occupés par des femmes (figure 2). La part des employés qualifiés en France est de 14,6 %, très proche de la moyenne de l'UE. Elle est plus basse dans l'Est de l'UE.

Les ouvriers qualifiés représentent 16,2 % des personnes ayant un emploi dans l'UE, très souvent des hommes travaillant dans l'industrie et la construction. La proportion d'ouvriers qualifiés varie de 7,4 % au Luxembourg à plus de 20 % dans l'Est de l'UE et en Estonie. Elle est plus faible en France (13,7 %) qu'en Allemagne (15,7 %).

Plus d'un emploi de l'UE sur six (17,6 %) relève des professions peu qualifiées : personnels de service, employés de commerce ou agents d'entretien, mais aussi ouvriers peu qualifiés, manœuvres et ouvriers agricoles. Plus souvent qu'en moyenne à temps partiel (33 % contre 18 %) et avec des contrats à durée limitée (19 % contre 13 %), la majorité de ces emplois sont occupés par des femmes. Comparée à la moyenne de l'UE, la part de ces professions dans l'emploi est inférieure en France (15,7 %) et proche en Allemagne (16,9 %).

Pour en savoir plus

- Voir [les regroupements de pays de l'ONU](#) 
- « **ESeG = European Socio economic Groups – Nomenclature socio-économique européenne** », Documents de travail n° F1604, Insee, février 2016.
- « **Les Européens au travail en sept catégories socio-économiques** », in La France dans l'Union européenne, coll. « Insee Références », édition 2014.

Figure 1 – Répartition des personnes en emploi par groupe socioéconomique et par pays dans l'Union européenne en 2024

en %

Pays	Cadres dirigeants	Professions intellectuelles et scientifiques	Professions intermédiaires salariées	Petits entrepreneurs	Employés qualifiés salariés	Ouvriers qualifiés salariés	Salariés peu qualifiés	Ensemble des personnes en emploi (en milliers)
Allemagne	4,3	23,3	18,7	4,0	16,1	15,7	16,9	41 400
Autriche	5,2	22,7	16,5	7,4	13,9	15,1	19,2	4 395
Belgique	7,8	27,1	13,0	7,6	14,6	13,2	16,7	4 981
Bulgarie	5,6	18,3	10,1	6,5	11,8	23,6	24,2	2 810
Chypre	4,8	22,9	14,9	6,8	13,9	12,1	24,6	471
Croatie	7,0	20,8	14,0	6,7	13,0	18,9	19,1	1 653
Danemark	2,9	29,0	15,8	4,5	15,5	9,9	19,7	2 920
Espagne	3,8	19,8	11,0	10,1	16,2	15,4	23,7	21 321
Estonie	7,6	25,0	12,9	7,4	10,2	21,1	15,9	654
Finlande	3,4	26,6	17,7	7,8	13,4	14,2	16,4	2 504
France	7,4	24,6	15,7	7,1	14,6	13,7	15,7	28 345
Grèce	3,8	22,7	6,1	22,0	14,0	11,6	19,7	4 146
Hongrie	4,4	20,1	15,3	8,4	11,8	22,6	17,5	4 574
Irlande	9,0	29,3	12,2	6,5	14,3	11,0	16,9	2 635
Italie	3,9	15,6	14,6	13,6	16,7	16,1	19,5	23 150
Lettonie	10,3	22,7	12,8	5,9	9,8	18,1	19,9	825
Lituanie	9,3	29,8	8,1	8,1	7,3	18,7	18,7	1 385
Luxembourg	3,3	50,6	11,6	4,6	8,4	7,4	11,3	320
Malte	11,0	21,6	11,3	10,0	17,9	12,6	15,5	313
Pays-Bas	6,4	31,6	14,8	8,5	12,9	7,8	17,4	9 405
Pologne	7,4	23,5	12,0	13,0	10,8	20,2	12,2	16 771
Portugal	6,0	23,2	10,5	8,3	16,1	18,2	17,7	4 882
Roumanie	2,9	18,0	7,1	12,5	9,4	29,4	20,7	7 771
Slovaquie	5,2	19,1	13,8	10,6	13,8	20,6	16,7	2 563
Slovénie	4,0	23,2	13,1	9,5	11,1	19,5	19,0	980
Suède	6,7	33,6	16,8	5,0	14,8	11,6	11,4	5 024
Tchéquie	5,0	19,7	14,4	11,3	11,3	24,7	13,5	5 022
Zone euro	5,3	22,7	14,9	8,3	15,2	14,8	18,3	156 327
UE	5,3	22,7	14,4	8,7	14,4	16,2	17,6	201 219

Note : La somme en ligne des sept premières colonnes n'est pas toujours égale à 100 % car certaines personnes ne sont pas classées (0,0 % à 2,8 % selon le pays).

Lecture : En 2024, 5,3 % des 201 219 milliers de personnes en emploi dans l'Union européenne sont des cadres dirigeants.

Champ : Union européenne, personnes en emploi au sens du BIT de 15 ans ou plus, vivant dans un logement ordinaire.

Sources : Instituts nationaux de statistiques, Eurostat, enquêtes sur les forces de travail (extraction des données en avril 2025).

Figure 2 – Part des femmes dans les groupes socioéconomiques des pays de l'Union européenne en 2024

en %

Pays	Cadres dirigeants	Professions intellectuelles et scientifiques	Professions intermédiaires salariées	Petits entrepreneurs	Employés qualifiés salariés	Ouvriers qualifiés salariés	Salariés peu qualifiés	Ensemble des personnes en emploi (en milliers)
Allemagne	29,7	50,5	56,2	30,5	63,0	12,2	58,0	47,1
Autriche	35,8	53,8	46,6	35,8	69,5	11,1	61,7	47,6
Belgique	34,7	54,4	49,1	35,8	65,2	8,0	60,7	47,2
Bulgarie	40,3	64,3	47,0	34,3	56,6	24,1	57,6	47,3
Chypre	25,3	54,7	52,4	36,0	66,4	4,0	61,0	48,7
Croatie	27,9	63,5	49,9	32,3	60,7	14,4	64,0	47,4
Danemark	28,4	55,7	43,8	32,0	69,0	9,8	47,1	47,8
Espagne	36,4	57,3	41,4	34,6	63,6	10,8	58,0	46,5
Estonie	39,6	63,5	56,1	29,1	67,9	18,3	67,1	49,7
Finlande	37,0	49,9	57,4	31,4	76,1	13,4	58,1	49,0
France	39,8	50,9	56,4	40,1	71,5	13,2	57,2	49,0
Grèce	28,6	53,5	41,1	34,5	51,1	9,8	59,1	43,3
Hongrie	40,4	54,8	60,6	35,2	63,8	20,1	57,5	47,1
Irlande	40,3	53,8	49,7	23,8	73,7	14,0	50,9	48,0
Italie	27,4	55,9	42,4	30,3	62,3	13,6	51,6	42,7
Lettonie	42,7	65,4	52,5	50,1	64,4	16,7	58,8	50,1
Lituanie	37,3	62,3	56,7	35,6	61,9	17,2	63,3	49,1
Luxembourg	34,6	49,7	51,2	51,0	50,4	nd	59,9	47,4
Malte	37,4	49,3	38,4	29,4	58,0	12,9	43,7	40,8
Pays-Bas	29,8	49,1	53,8	33,8	66,8	12,0	55,8	47,7
Pologne	41,2	60,2	52,3	32,8	56,9	14,5	73,4	46,2
Portugal	38,6	58,3	44,0	38,5	66,7	21,7	63,3	49,6
Roumanie	31,8	59,8	53,0	32,5	51,5	19,3	61,8	42,8
Slovaquie	32,7	59,4	51,6	24,0	64,3	20,8	64,0	46,6
Slovénie	32,9	60,1	53,0	29,8	55,6	16,1	58,1	45,6
Suède	43,6	56,2	45,2	27,6	66,7	11,1	52,8	48,0
Tchéquie	27,9	54,5	51,8	31,7	69,3	19,3	69,7	45,2
Zone euro	34,1	53,0	51,4	33,6	65,0	13,0	57,2	46,8
UE	35,2	54,2	51,4	33,3	64,3	14,2	58,4	46,6

nd : non disponible.

Lecture : En 2024, 35,2 % des cadres dirigeants en emploi de l'Union européenne sont des femmes. 46,6 % des emplois de l'Union européenne sont occupés par des femmes.

Champ : Union européenne, personnes en emploi au sens du BIT de 15 ans ou plus, vivant dans un logement ordinaire.

Sources : Instituts nationaux de statistiques, Eurostat, enquêtes sur les forces de travail (extraction des données en avril 2025).

Définitions

Les **groupes socioéconomiques européens (ESeG)** sont un outil de classification européenne qui allie l'économique et le social et qui permet d'analyser et de comparer les sociétés de l'Union européenne.

Salaires et coût du travail en Europe

Emploi, chômage, revenus du travail- Juin 2025

En 2024, dans l'Union européenne (UE), le coût du travail dans le secteur marchand non agricole (SMNA), hors services aux ménages, pour les entreprises de 10 salariés ou plus s'élève en moyenne à 33,2 euros de l'heure travaillée ([figure 1](#)). Il varie fortement selon les pays, avec un écart relatif de 1 à 5 entre la Bulgarie (10,5 euros) et le Luxembourg (55,0 euros). La France occupe la 6^e position des pays ayant le coût horaire moyen le plus élevé (43,9 euros), juste derrière l'Allemagne en 5^e position (44,1 euros). Dans l'industrie, le coût horaire français est inférieur à celui de l'Allemagne (46,9 euros contre 48,6 euros) ([figure 2a](#)) alors que dans le tertiaire marchand, hors services aux ménages, il lui est supérieur (43,5 euros contre 42,1 euros) ([figure 2b](#)).

En 2022 et 2023, avec la nette hausse des salaires dans un contexte de forte inflation, le coût du travail horaire a progressé de manière soutenue, en France comme dans la plupart des autres pays de l'UE. Il a commencé à ralentir en 2024, à la faveur du reflux de l'inflation. Au total, de 2014 à 2024, le coût du travail horaire en France a augmenté de 25,4 %, dont +11,1 % entre 2021 et 2024 en raison de la poussée inflationniste ([figure 1](#)). Cette hausse sur dix ans reste plus modérée qu'en Allemagne (+38,2 %) et que dans l'ensemble de l'UE (+33,9 %). La hausse du coût horaire a en effet été modérée en France par la mise en place de différentes mesures, notamment le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) en 2013 ou l'extension de la réduction générale de cotisations sociales applicable aux bas salaires en 2019 ; plus récemment il y a eu les dispositifs adoptés en 2020 et 2021 pour faire face à la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19 (exonérations et aide au paiement de cotisations sociales, aides à l'embauche des jeunes et des alternants) et plus indirectement les mesures de bouclier tarifaire pour limiter l'inflation. Depuis fin 2023, le coût du travail a augmenté un peu plus vite que les salaires, du fait de la baisse des montants d'aides à l'alternance et d'un repli des exonérations de cotisations sociales, qui avaient fortement augmenté entre fin 2021 et fin 2023.

Les salaires et traitements bruts représentent la plus grande partie du coût du travail (75,9 % en moyenne dans l'UE en 2024). La part des salaires dans le coût du travail varie selon le mode de financement de la protection sociale : elle est plus élevée dans les pays où ce financement passe par l'impôt sur le revenu, comme au Danemark (87,3 %), et plus basse lorsqu'il est surtout assuré par des cotisations sociales, comme en France (69,5 %) ou en Suède (68,3 %). En 2024, dans l'UE, les salaires et traitements bruts s'élèvent en moyenne à 25,2 euros de l'heure. La France se situe au-dessus de la moyenne européenne, avec un salaire horaire moyen de 30,5 euros. Les différences de salaire, comme de coût du travail, sont très marquées entre les pays de l'ex-UE à 15 et les pays entrés plus tardivement.

En 2023, dans l'UE, le salaire horaire brut moyen des femmes est inférieur à celui des hommes dans tous les pays. Cet écart de salaire horaire moyen entre les femmes et les hommes est le plus faible à Malte (4,9 %), alors qu'il est de 19,9 % en Allemagne et atteint 22,4 % à Chypre. En France, l'écart est de 12,2 %, inférieur à la moyenne européenne (15,0 %). L'écart de salaire horaire brut moyen entre les femmes et les hommes ne reflète qu'en partie les inégalités sexuées sur le marché du travail, qui s'expriment aussi en matière d'activité, de chômage, de position professionnelle et de temps de travail. Ainsi, certains écarts de salaire horaire relativement faibles doivent être mis en regard des taux d'emploi féminins également faibles (Roumanie, Italie). Par ailleurs, des différences de caractéristiques entre femmes et hommes ne reflétant pas nécessairement des inégalités sexuées peuvent expliquer une autre partie de ces écarts.

Pour en savoir plus

- « [Écart de salaire entre femmes et hommes en 2023 – Entre 1995 et 2023, l'écart de revenu salarial a diminué d'un tiers](#) », Insee Focus n° 349, mars 2025.
- « [Le coût de la main-d'œuvre en France en 2020 : 38,7 euros par heure travaillée](#) », Insee Focus n° 283, janvier 2023.
- Voir les publications Eurostat sur le [site ec.europa.eu](https://ec.europa.eu) .

Figure 1 – Coût horaire du travail, salaire et écart femmes-hommes dans les pays de l'UE

en euros

Pays	Coût horaire du travail en 2014	Coût horaire du travail en 2024	Dont salaires et traitements bruts horaires en 2024	Dont cotisations sociales et autres charges horaires de l'employeur en 2024	Écart de salaire horaire entre les femmes et les hommes en 2023 ¹ (en %)
Bulgarie	3,9	10,5	9,2	1,3	16,1
Roumanie	4,9	12,2	11,6	0,6	9,2
Hongrie	8,1	14,4	12,4	2,0	16,8
Lettonie	7,1	15,5	12,3	3,3	18,1
Croatie	9,3	16,0	14,3	1,8	11,4
Lituanie	6,7	16,2	15,4	1,0	13,2
Pologne	8,0	16,6	13,6	3,0	13,2
Portugal	12,9	17,2	13,8	3,3	13,8
Malte	12,6	17,4	16,3	1,1	4,9
Grèce	15,6	17,8	13,9	3,9	15,5
Tchéquie	10,3	18,2	13,8	4,4	12,1
Slovaquie	9,9	18,4	13,3	5,3	18,0
Chypre	15,2	19,2	15,8	3,4	22,4
Estonie	9,9	19,6	14,5	5,1	17,0
Espagne	20,8	25,0	18,4	6,6	15,1
Slovénie	16,1	27,9	23,9	3,9	6,6
Italie	26,6	30,2	21,7	8,6	14,0
Finlande	33,1	39,1 ¹	32,4 ¹	6,7 ¹	16,3
Irlande	28,5	40,8	33,9	7,8	15,8
Pays-Bas	32,5	43,5	33,4	10,2	17,8
Suède	40,5	43,5	29,7	13,8	7,7
France	35,0	43,9	30,5	13,4	12,2
Allemagne	31,9	44,1	34,2	9,9	19,9
Autriche	31,3	44,2	32,2	12,1	20,2
Belgique	39,0	48,0	35,4	12,6	6,7
Danemark	41,9	51,8	45,2	6,6	13,4
Luxembourg	36,9	55,0	47,7	7,2	8,8
Zone euro	28,5	37,2	27,9	9,3	15,9²
UE	24,8	33,2	25,2	8,0	15,0²

1. Donnée provisoire.

2. Donnée estimée comme moyenne des écarts nationaux, pondérée par l'emploi salarié dans les secteurs marchands de chaque pays pour lequel l'information est disponible.

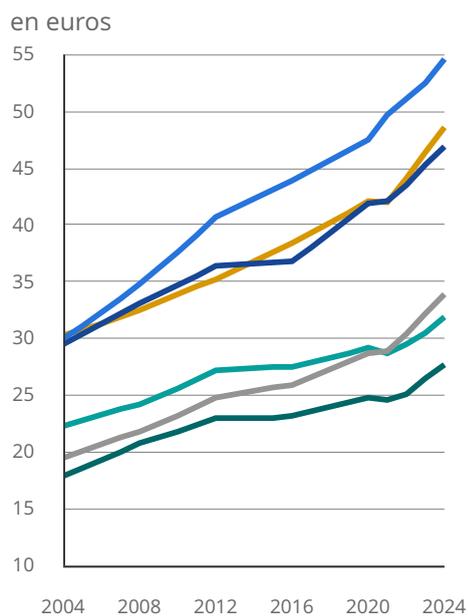
Lecture : En 2024, en France, le coût horaire du travail dans le secteur marchand non agricole hors services aux ménages s'élève en moyenne à 43,9 euros, dont 30,5 euros de salaires et traitements bruts (69,5 %).

Champ : Union européenne ; secteurs marchands hors services aux ménages (secteurs B à N de la NAF rév. 2), entreprises de 10 salariés ou plus.

Sources : Instituts nationaux de statistique, Eurostat, annual labour cost data (colonnes 1 à 4), gender pay gap data (colonne 5) [extraction des données en mars 2025].

Figure 2a – Coût horaire du travail dans l'industrie entre 2004 et 2024

— Allemagne
— Espagne
— France
— Italie
— Danemark
— Union européenne



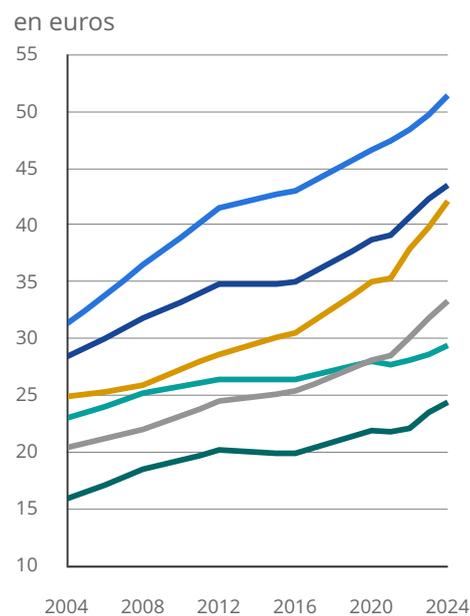
Lecture : En 2024, en France, le coût horaire du travail dans l'industrie est en moyenne de 46,9 euros.

Champ : Union européenne, industrie hors construction (secteurs B à E de la NAF rév. 2), entreprises de 10 salariés ou plus.

Sources : Instituts nationaux de statistique, Eurostat, annual labour cost data.

Figure 2b – Coût horaire du travail dans le tertiaire marchand entre 2004 et 2024

— Allemagne
— Espagne
— France
— Italie
— Danemark
— Union européenne



Lecture : En 2024, en France, le coût horaire du travail dans le tertiaire marchand est en moyenne de 43,5 euros.

Champ : Union européenne, tertiaire marchand hors services aux ménages (secteurs G à N de la NAF rév. 2), entreprises de 10 salariés ou plus.

Sources : Instituts nationaux de statistique, Eurostat, annual labour cost data.

Définitions

Le **coût du travail** comprend l'ensemble des dépenses encourues par les employeurs pour l'emploi de salariés.

Il comprend, en plus des salaires et traitements bruts : les cotisations sociales à la charge de l'employeur (sécurité sociale, chômage, retraite, prévoyance, indemnités de départ) que celles-ci soient obligatoires, conventionnelles ou facultatives, nettes d'exonérations comme les allègements de cotisations sociales ; les frais de formation professionnelle (taxe d'apprentissage, contributions patronales au financement de la formation professionnelle) ; d'autres dépenses liées à l'emploi de salariés comme les frais de recrutement ; les taxes et les impôts relatifs à l'emploi et aux salariés, déduction faite des subventions perçues par l'employeur et destinées à favoriser l'emploi (**CICE** notamment).

Les **heures travaillées** incluent toutes les heures effectivement travaillées, hors congés et absences, quelle qu'en soit la raison.

Le **salaire brut** correspond à l'intégralité des sommes perçues par le salarié avant déduction des cotisations de sécurité sociale à sa charge, de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

L'**écart de salaire** entre les femmes et les hommes (*gender pay gap* – GPG) est la différence entre le salaire moyen des hommes salariés et celui des femmes salariées rapportée au salaire moyen des hommes salariés. Le salaire peut être brut ou net, considéré en termes horaires, en EQTP ou en termes mensuel, voire en termes de revenu salarial ; dans certaines études, la comparaison des médianes est préférée à celle des moyennes.

Emploi, chômage, revenus du travail

Fiches thématiques

Insee Références

Édition 2025

En complément de l'ouvrage, sont ici compilées
la quarantaine de fiches synthétiques, présentant
des données essentielles et des comparaisons européennes
portant sur le marché du travail.

Retrouvez l'ouvrage ainsi que les données sur
insee.fr

