

Collection Insee Références

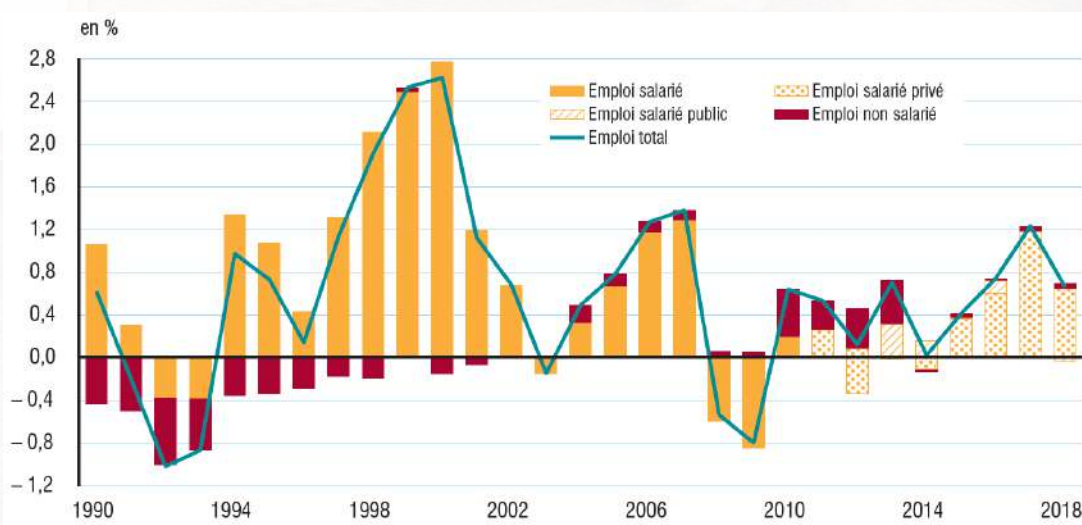
EMPLOI, CHÔMAGE, REVENUS DU TRAVAIL Édition 2019

Sous embargo jusqu'au mardi 2 juillet 2019 à 18h00

L'Insee publie une nouvelle édition de l'Insee Références « Emploi, chômage, revenus du travail » qui présente un ensemble d'indicateurs et d'analyses portant sur le marché du travail en 2018. Les évolutions récentes sont analysées et mises en perspective temporelle dans la vue d'ensemble et les fiches portant sur l'emploi, le chômage, les demandeurs d'emploi, les conditions de travail, les revenus et le coût du travail.

L'EMPLOI EN 2018

RALENTISSEMENT DE L'EMPLOI : + 182 000 CRÉATIONS NETTES APRÈS + 338 000 EN 2017



- Ralentissement de l'emploi salarié privé, notamment de l'intérim, résultant de la décélération de l'activité et de la diminution des effets des politiques allégeant le coût du travail.
- Léger repli de l'emploi public, avec une nouvelle baisse des bénéficiaires des contrats aidés.

UNE QUALITÉ DE L'EMPLOI QUI TEND À S'AMÉLIORER

- **18,5 %** des personnes en emploi sont à **temps partiel** : **-0,3 point** sur un an.
- **6,0 %** des personnes en emploi sont en **sous-emploi** : **-0,7 point** depuis 2015.
- La part de l'emploi en **contrat à durée indéterminée (CDI)** cesse de reculer en 2018 : **84,7 %**.

LE CHÔMAGE EN 2018

LE CHÔMAGE DIMINUE EN 2018, POUR LA 3^e ANNÉE DE SUITE, MAIS AVEC UNE BAISSÉ MOINDRE QU'EN 2017

- En 2018, le taux de chômage atteint **9,1 %** de la population active en moyenne annuelle (**2,7 millions de personnes**) : **- 0,3 point** sur un an après **-0,7 point** en 2017.
- Le taux de chômage atteint son plus bas niveau depuis 2009. Il est inférieur de **1,3 point** à son niveau de 2015 mais est encore supérieur de **1,7 point** à son niveau de 2008.

LE NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI INSCRITS À PÔLE EMPLOI EN CATEGORIE A RECLÉ LÉGEREMENT

- Entre 2007 et 2018, en moyenne annuelle, le nombre de personnes dans la catégorie a augmenté de 1,4 million.
- Il recule de 44 000 en 2018, soit plus modérément que le nombre de chômeurs au sens du BIT (-86 000).

LE RISQUE DE CHÔMAGE DEMEURE ÉLEVÉ EN PHASE D'INSERTION PROFESSIONNELLE

17,0 %
de chômeurs chez les
actifs ayant terminé leurs
études depuis 1 à 4 ans

contre

11,8 %
de chômeurs chez les actifs
sortis de leur formation initiale
depuis 5 à 10 ans

7,3 %
de chômeurs chez les actifs
sortis du système éducatif
depuis 11 ans ou plus

LES SALAIRES EN 2018

- Dans le privé, le salaire moyen par tête augmente au même rythme qu'en 2017 : **+ 1,7 %**.
- Dans le public, il ralentit un peu : **+ 1,9 %** après **+ 2,4 %**.
- Du fait du regain d'inflation, sa hausse en termes réels reste modérée dans le privé comme dans le public.



LE COÛT DU TRAVAIL EN 2018

LE COUT DU TRAVAIL ACCÉLÈRE FRANCHEMENT EN 2018

+ 2,7 %
en euros courants
en 2018

contre

+ 1,1 %
en euros courants
en 2017

+ 1,0 %
en moyenne chaque année
sur 2013-2017

Cette accélération de l'indice du coût du travail en 2018 résulte des modifications ou fins des dispositifs qui l'avaient freiné entre 2012 et 2017 :

- Le taux de CICE (crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi) appliqué en métropole est passé de **7 % à 6 %**, ce qui rehausse le coût du travail de **0,4 point**.
- Les sorties du dispositif de primes à l'embauche dans les PME y contribuent pour **+ 0,2 point**.

Le dossier compare la situation sur le marché du travail des descendants d'immigrés, par rapport aux immigrés. Cette comparaison permet de distinguer l'effet des origines dans les difficultés d'insertion professionnelle.

IMMIGRÉS ET DESCENDANTS D'IMMIGRÉS

→ Immigrés et descendants d'immigrés peuvent partager des caractéristiques liées à leurs origines susceptibles d'influer sur leur situation professionnelle.

Par exemple : une même couleur de peau, un même patronyme, certaines pratiques culturelles ou religieuses.

→ Les immigrés connaissent des difficultés qui leur sont propres, associées à l'expérience de la migration.

Par exemple : une moins bonne maîtrise du français, des diplômes étrangers non reconnus ou des barrières administratives à l'emploi liées à la nationalité.

Immigrés* : personnes nées de nationalité étrangère à l'étranger.

Descendants d'immigrés* : personnes nées en France, dont au moins un parent est immigré. Il s'agit de la descendance directe.

Individus sans ascendance migratoire directe* : personnes qui ne sont ni immigrées, ni descendantes directes d'immigrés.

Globalement, la situation des descendants d'immigrés sur le marché du travail s'améliore par rapport à celle des immigrés, à caractéristiques équivalentes, même s'il persiste des difficultés pour certaines origines.

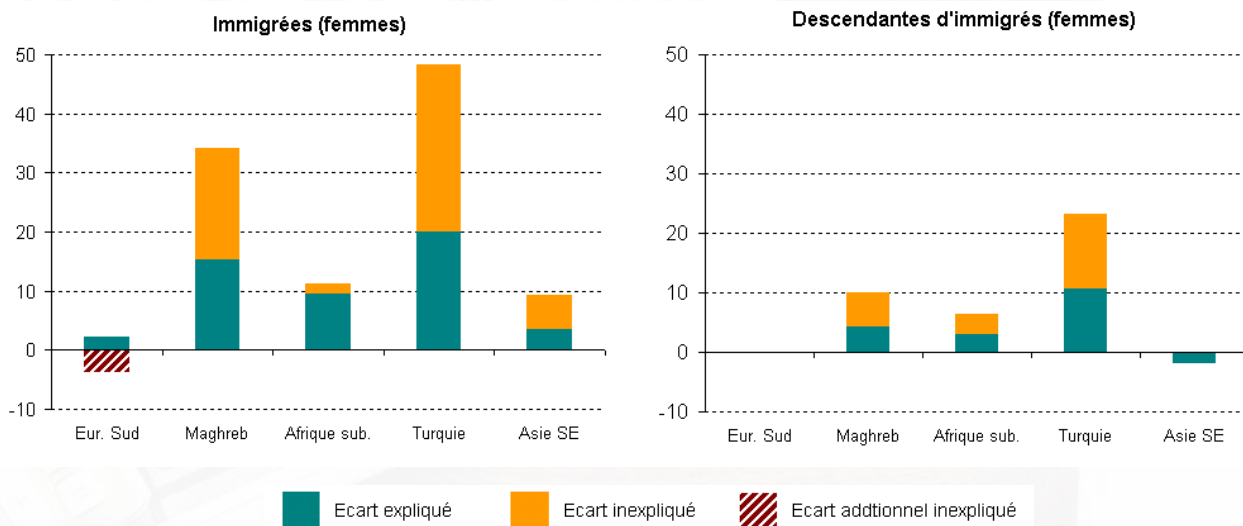
L'effet des origines est surtout perceptible dans l'accès à l'emploi alors que les difficultés spécifiques aux immigrés pèsent surtout sur leur situation une fois en emploi, notamment sur leur niveau de salaire.

DES MODÈLES QUI S'ESTOMPENT DANS LES COMPORTEMENTS D'ACTIVITÉ, SANS POUR AUTANT DISPARAÎTRE

Les comportements d'activité diffèrent surtout pour les femmes originaires de Turquie et du Maghreb. Les femmes immigrées de ces origines participent nettement moins au marché du travail que celles sans ascendance migratoire directe. À caractéristiques équivalentes, leurs taux d'activité sont inférieurs de 28 et 19 points. Ces écarts se réduisent significativement pour les descendantes d'immigrés (12 et 6 points) : **leur comportement d'activité se rapproche des femmes sans ascendance migratoire directe**, surtout lorsqu'elles n'ont pas d'enfants, mais s'en éloigne lorsqu'elles en ont.

Les comportements d'activité des hommes immigrés et descendants d'immigrés sont proches de ceux sans ascendance migratoire directe, avec des écarts de taux d'activité relativement faibles.

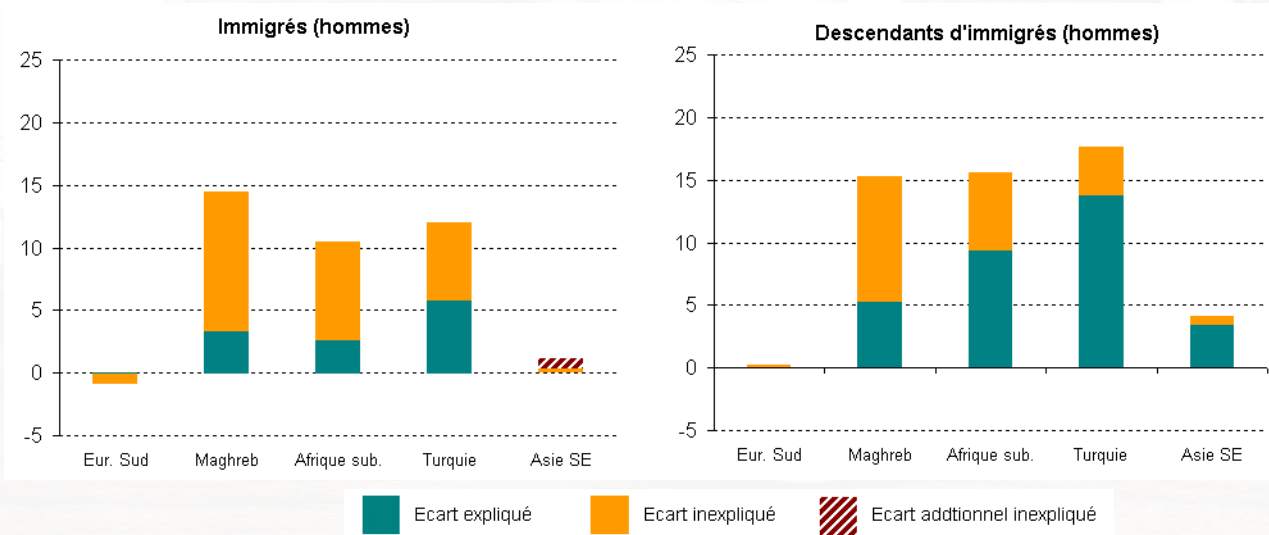
Écarts de taux d'activité par rapport aux femmes sans ascendance migratoire directe



DES DIFFICULTÉS D'ACCÈS À L'EMPLOI LIÉES AUX ORIGINES QUI PERSISTENT

En matière de chômage, bien que la situation s'améliore pour la plupart des groupes, **il persiste des difficultés d'accès à l'emploi liées aux origines, à des niveaux parfois élevés**. Pour les hommes originaires du Maghreb notamment, les taux de chômage sont supérieurs, à profil égal, de 11 points pour les immigrés et 10 points pour les descendants, par rapport aux hommes sans ascendance migratoire directe. Ces écarts se retrouvent dans une moindre mesure pour les hommes originaires d'Afrique subsaharienne (8 et 6 points). Ces difficultés d'accès à l'emploi sont peu liées aux caractéristiques spécifiques aux immigrés puisque les descendants d'immigrés les rencontrent également. Elles renvoient donc à de possibles discriminations.

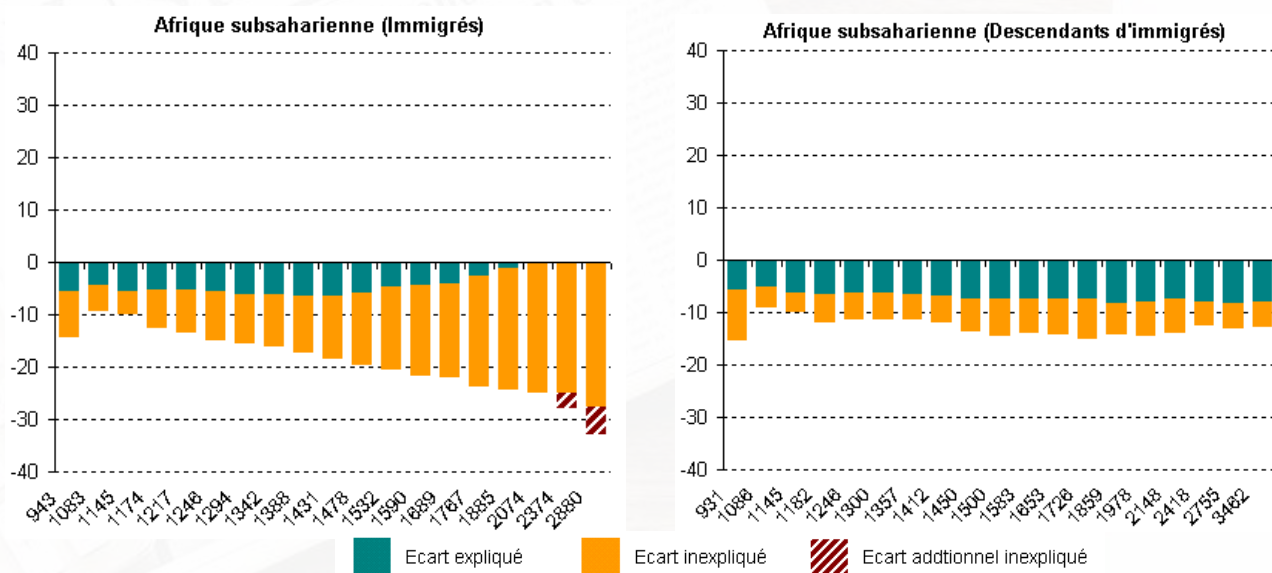
Écarts de taux de chômage par rapport aux hommes sans ascendance migratoire directe



SALAIRES : LES ÉCARTS PROVIENNENT SURTOUT DE DIFFICULTÉS LIÉES À LA MIGRATION

Une fois en emploi, les écarts de salaires à la défaveur des immigrés ne semblent pas liés à leurs origines, mais plus aux difficultés qui leur sont spécifiques, liées à la migration. Ainsi, à profil égal, leurs salaires sont parfois inférieurs de 10 à 40 % alors que les écarts sont beaucoup plus faibles chez les descendants d'immigrés. Ceci suggère, cette fois, peu de pratiques discriminatoires. Malgré une moindre maîtrise du français, les immigrés turcs parviennent à limiter les écarts de salaires par rapport aux immigrés du Maghreb, d'Afrique subsaharienne ou d'Asie du Sud-Est. De même, à caractéristiques égales, les descendants turcs perçoivent des salaires légèrement supérieurs aux personnes sans ascendance migratoire directe.

Écarts de salaire mensuel net par rapport aux personnes sans ascendance migratoire directe (vingtiles)



LES CONTRATS À DURÉE LIMITÉE : TRAPPES À PRÉCARITÉ OU TREMPLINS POUR UNE CARRIÈRE ?

Le contrat à durée indéterminée (CDI) est la norme de l'emploi en France : il concerne 9 salariés du secteur privé sur 10. Les autres salariés relèvent de différents contrats à durée limitée (CDL) : 2 % sont intérimaires, saisonniers, travailleurs occasionnels, vacataires ou intermittents et 8 % occupent d'autres types de contrats à durée déterminée (CDD) et des contrats aidés.

Le recours aux contrats à durée limitée varie d'un secteur à l'autre. La part des effectifs en CDL dépasse souvent 10 % dans le commerce, les transports, l'hébergement-restauration. La fréquence des CDL varie également selon la catégorie socioprofessionnelle : 4 % des cadres du secteur privé sont en contrats à durée limitée, contre 14 % des employés et 11 % des ouvriers.

Ce dossier porte sur l'évolution des situations d'emploi des employés du secteur privé (salariés en CDI, en CDL ou au chômage) entre 2008 et 2015. L'étude se base sur le statut initial de personnes âgées entre 16 et 50 ans en 2008 et observe leur trajectoire d'emploi jusqu'en 2015.

DES TRAJECTOIRES D'EMPLOI CONTRASTÉES SELON LE STATUT INITIAL

LES SALARIÉS INITIALEMENT EN CDI : UN ÉTAT TRÈS STABLE

L'emploi en CDI constitue un état très stable : **73 % des salariés en CDI en 2008 le sont encore sept ans plus tard, en 2015**, dont un peu plus de la moitié dans la même entreprise.

LES SALARIÉS INITIALEMENT EN CONTRAT À DURÉE LIMITÉE : DES PARCOURS PLUS DIVERS

Les parcours des salariés initialement en contrat à durée limitée (hors intérim) en 2008 sont bien plus divers que ceux des salariés initialement en CDI :

- **24 %** d'entre eux occupent un emploi **en CDI dès l'année suivante**, cette proportion augmente ensuite de manière modérée : seuls **47 %** sont employés **en CDI sept ans plus tard** ;
- **44 %** d'entre eux sont encore **en contrats à durée limitée l'année suivante** et **15 %** sont toujours dans ce cas **en 2015** ;
- **Ils supportent également davantage de périodes de chômage indemnisé, à court terme comme à long terme** : dès l'année suivante, ils sont **14 %** à être principalement chômeurs indemnisés, contre **3 %** pour les salariés initialement en CDI.

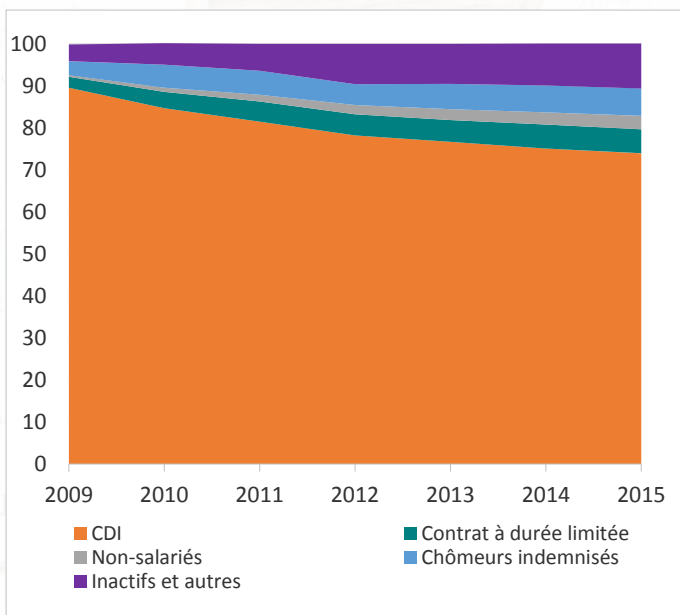
LES INDIVIDUS EN CHÔMAGE INDEMNISÉ EN 2008 : UN ACCÈS PLUS RARE À L'EMPLOI

Les individus principalement en chômage indemnisé en 2008 sont ceux pour lesquels la probabilité d'occuper un emploi les années suivantes est la plus faible ; lorsqu'ils obtiennent un emploi salarié, leur accès à un CDI est également moins fréquent.

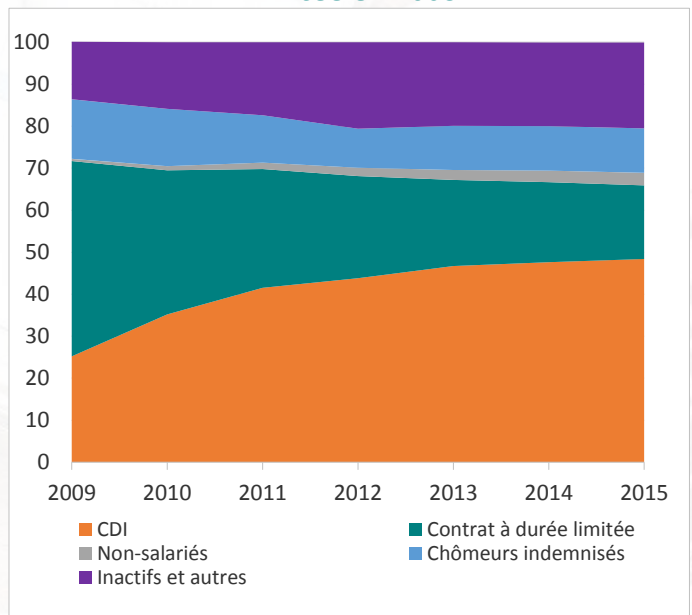
- **51 % d'entre eux occupent principalement un emploi en 2015 (contre 68 % des salariés initialement en contrat à durée limitée en 2008) ;**
- **Seulement 28 % dans le cadre d'un CDI (contre 47 %).**

Les salariés initialement employés en contrat à durée limitée, comparés à ceux initialement en CDI, rencontrent durablement plus de difficultés à nouer une relation d'emploi stable avec un employeur. Mais la comparaison avec les personnes initialement au chômage suggère que disposer d'un contrat à durée limitée augmente les chances d'obtenir ensuite une meilleure insertion, voire un emploi stable. Ces contrastes peuvent toutefois aussi refléter des différences propres aux personnes employées.

Trajectoires des salariés en cdi en 2008



Trajectoires des salariés en contrat à durée limitée en 2008



Lecture : 89 % des salariés en CDI en 2008 sont toujours en CDI dans la même entreprise l'année suivante et 73 % le sont toujours en 2015.

Champ : salariés du secteur privé marchand âgés de 16 à 50 ans en 2008, hors apprentis et stagiaires.

Source : Insee, panel Tous actifs à partir des déclarations annuelles de données sociales (DADS) et des bases annuelles non-salariés.

SALAIRES HORAIRES ET PROGRESSIONS SALARIALES EN FONCTION DU TYPE DE CONTRATS

En début de parcours professionnel, sur la période 2008-2015, le salaire horaire des salariés en contrat à durée limitée est **en moyenne 7 % plus faible que celui des salariés en CDI**. Pourtant, la loi dispose que la rémunération des salariés en CDD ou en contrat de travail temporaire ne peut être inférieure à celle des salariés en CDI ayant les mêmes qualifications et occupant les mêmes fonctions. Elle garantit en outre à certains salariés couverts par un contrat à durée limitée le versement d'une indemnité destinée à compenser la précarité du contrat.

Aussi, la rémunération plus élevée des salariés en CDI ne s'explique pas par le type de contrat, mais par le fait que les salariés ne sont pas semblables : les salariés en CDI sont notamment plus diplômés, ont plus d'expérience, d'ancienneté dans l'entreprise et sont plus souvent cadres et moins souvent employés ou ouvriers.

À CARACTÉRISTIQUES IDENTIQUES, LE SALAIRE D'EMBAUCHE DES SALARIÉS EN CONTRATS À DURÉE LIMITÉE EST EN MOYENNE LÉGÈREMENT SUPÉRIEUR À CELUI DES SALARIÉS EN CDI

L'étude des salaires d'embauche, perçus par les salariés la première année de leur relation avec un employeur, permet de neutraliser les effets de l'ancienneté, potentiellement important pour les salariés en CDI.

À caractéristiques individuelles identiques, **les salariés en contrat à durée limitée ont un salaire horaire à l'embauche supérieur d'environ 3 % à celui des CDI**. Cela s'explique :

- d'une part par le fait que certains salariés en contrat à durée limitée touchent l'indemnité de précarité dès la première année de leur relation avec leur employeur (dans le cas d'un contrat de moins d'un an) ;
- d'autre part par le fait que pour accéder à un CDI, des salariés acceptent des emplois dans des entreprises moins rémunératrices.

LE PASSAGE PAR DES CONTRATS À DURÉE LIMITÉE FREINE LA PROGRESSION SALARIALE

Au fil d'une carrière, la progression du salaire d'embauche avec l'expérience est plus forte en CDI qu'en CDL : chaque année d'expérience supplémentaire est associée à une progression du salaire d'embauche plus élevée de **1,3 point** lorsqu'elle est réalisée en CDI que lorsqu'elle est réalisée en contrat à durée limitée.

Une partie de cet effet s'explique par le fait qu'une fois en CDI, les salariés bénéficient de progressions salariales en allant vers des entreprises plus rémunératrices.

L'EFFET DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE RÉCENTE SUR LES CHANCES DE RECRUTEMENT : LE CAS DES SECRÉTAIRES ET DES AIDES À DOMICILE

Un *testing* a été mené entre janvier et juillet 2018 en France métropolitaine afin d'évaluer l'effet d'une année d'expérience professionnelle récente, doublée d'une éventuelle formation, sur les chances de recrutement.

Le choix des métiers s'est porté sur des postes souvent exercés en contrat aidé : celui de secrétaire et d'aide à domicile. L'étude fournit ainsi des résultats sur l'effet des contrats aidés sur la probabilité d'obtenir un entretien d'embauche.

Lors du *testing*, il s'agissait de répondre à des offres d'emploi de secrétaire et d'aide à domicile en envoyant deux candidatures équivalentes ne différant que par le parcours professionnel l'année précédant l'expérimentation. L'évaluation consiste alors à comparer la probabilité d'être contactée par l'employeur pour les deux types de curriculum vitæ (CV) des candidates fictives.

LES PROFILS DES CANDIDATES DU TESTING

Les profils des candidates fictives ont été choisis pour être représentatifs des bénéficiaires de contrats aidés, ainsi que des demandeurs d'emploi pour les métiers d'aide à domicile et de secrétaire.

LES CV DES CANDIDATES

Les candidates fictives sont des femmes d'une quarantaine d'années, peu ou pas diplômées, ayant travaillé de nombreuses années dans le domaine d'activité correspondant à la candidature, avant d'interrompre leur carrière professionnelle pendant cinq ans. Leurs CV se différencient seulement par leurs activités l'année précédant leur candidature (2017) :

- l'une des deux candidates est sans emploi ou a effectué deux CDD courts dans un autre domaine (« petits boulots ») ;
- l'autre candidate a, quant à elle, retrouvé un emploi et travaillé un an dans le domaine recherché, dans le secteur marchand ou non, et a eu ou non l'occasion de suivre une formation durant cette période.



**Nom
Prénom**

Choisis parmi les noms et prénoms les plus fréquents en France l'année de naissance de la candidate.

Âge : 40/45 ans

Langue

Anglais : niveau élémentaire

Logiciels

Bureautique :
Connaissance avancée

Secrétaire

Diplôme : Bac Pro Bureautique

Expériences (chronologique) :

Sur une durée totale de 20 ans
Succession sur 2 postes d'assistante administrative ou de secrétaire

Sur une durée de 5 ans
Sans activité

2017 - Année précédant le testing :
Décision de reprise d'activité

→ Certaines ont retrouvé un métier dans le domaine du secrétariat.

↳ Parmi celles-ci, certaines ont eu accès à une formation simple ou certifiante.

→ Certaines ont travaillé 2 mois comme vendeuse ou hôtesse de caisse.

→ Certaines n'ont pas retrouvé d'emploi.



**Nom
Prénom**

Choisis parmi les noms et prénoms les plus fréquents en France l'année de naissance de la candidate.

Âge : 40/45 ans

Langue

Anglais : niveau élémentaire

Aide à domicile

Diplôme : Brevet des collèges

Expériences (chronologique) :

Sur une durée totale de 7 ans
Serveuse ou hôtesse de caisse

Sur une durée de 13 ans
Aide à domicile chez particulier

Sur une durée de 5 ans
Sans activité

2017 - Année précédant le testing :
Décision de reprise d'activité

→ Certaines ont retrouvé un métier d'aide à domicile.

↳ Parmi celles-ci, certaines ont eu accès à une formation simple ou certifiante.

→ Certaines ont travaillé 2 mois comme vendeuse ou hôtesse de caisse.

→ Certaines n'ont pas retrouvé d'emploi.

Pour chacun des deux métiers concernés : 8 profils se dégagent. Au total, 32 CV ont été construits. 4 559 candidatures ont été soumises pour des postes de secrétaire et 4 259 candidatures pour des postes d'aide à domicile.

LES ENSEIGNEMENTS À TIRER DU TESTING

INFLUENCE DES DIFFÉRENTES CARACTÉRISTIQUES SUR LE TAUX DE RAPPEL DES RECRUTEURS

Types de contrats proposés selon le métier recherché

Un peu moins de la moitié des offres d'emploi de secrétaire sont des contrats à durée indéterminée (CDI) et plus des trois quarts d'entre elles sont des temps complets.

A contrario, si plus de la moitié des offres d'emploi d'aide à domicile sont des CDI, moins d'un poste à pourvoir sur cinq est à temps complet.

Taux de rappel en fonction du métier recherché

Le taux de rappel global des recruteurs est de **5,7 % pour les secrétaires** et de **35,4 % pour les aides à domicile**.

Cette différence traduit les tensions sur le marché du travail, plus importantes pour les aides à domicile que pour les secrétaires.

Expérience professionnelle récente dans un autre domaine

Une expérience professionnelle récente dans un autre domaine est un signal négatif pour les employeurs qui souhaitent recruter une secrétaire : l'exercice de « petits boulots » offre moins de chances, toutes choses égales par ailleurs, d'être rappelée qu'être sans emploi l'année précédente.

Pour le métier d'aide à domicile, les « petits boulots » offrent autant de chances d'être rappelée que de n'avoir pas travaillé.

Expérience professionnelle récente dans le métier recherché

Une année d'expérience professionnelle récente dans le domaine recherché est un signal positif pour les recruteurs.

Cette expérience récente augmente, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'être rappelée :

→ de **1,6 point** pour les postulantes à des offres de secrétaire

→ de **7,4 points** pour des offres d'aide à domicile, par rapport à celles restées sans emploi.

Le caractère marchand ou non du secteur d'activité du précédent emploi des candidates n'influence par le rappel des recruteurs.

Suivi récent d'une formation

Pour le métier de secrétaire, une formation professionnelle au cours de l'expérience professionnelle permet même d'augmenter ses chances de retrouver un emploi : les candidates ayant travaillé l'année précédente et reçu une formation, certifiante ou non, améliorent de **2,2 points** leurs chances d'être rappelées par rapport à celles n'ayant pas travaillé.

Pour le métier d'aide à domicile, au contraire, le fait d'avoir suivi une formation au cours du dernier emploi ne semble pas influencer de manière significative les recruteurs. Pour ce métier, les recruteurs sont surtout sensibles à l'année d'expérience professionnelle.

Les résultats de cette étude sont valables pour toute personne ayant un profil similaire à celui des candidates fictives. Ils s'appliquent également aux demandeurs d'emploi ayant été en contrat aidé dans le métier recherché, dans la mesure où ces bénéficiaires ne mentionnent généralement pas sur leur CV que leur expérience professionnelle a été acquise dans le cadre d'un contrat aidé.

Ils suggèrent que pour ce public et pour certains métiers, comme celui d'aide à domicile, une année d'expérience professionnelle acquise par des personnes éloignées du marché du travail, telle que celle offerte par un contrat aidé, représente un tremplin vers l'emploi non aidé.

Pour d'autres métiers, comme pour celui de secrétaire, l'accès à une formation, couplée à une expérience professionnelle, est indispensable afin d'augmenter significativement les chances de retrouver un emploi à la suite d'un passage en contrat aidé.

LES CHÔMEURS AU SENS DU BIT ET LES DEMANDEURS D'EMPLOI INSCRITS À PÔLE EMPLOI

Une divergence de mesure du chômage aux causes multiples.

LE NOMBRE DE CHÔMEURS ET CELUI D'INSCRITS À PÔLE EMPLOI EN CATÉGORIE A DIVERGE ENTRE 2013 ET 2017

Un chômeur au sens du BIT est une personne sans emploi, recherchant un emploi et disponible pour travailler. L'enquête *Emploi* de l'Insee, réalisée auprès des ménages, permet d'estimer le nombre de personnes répondant à cette définition internationale.

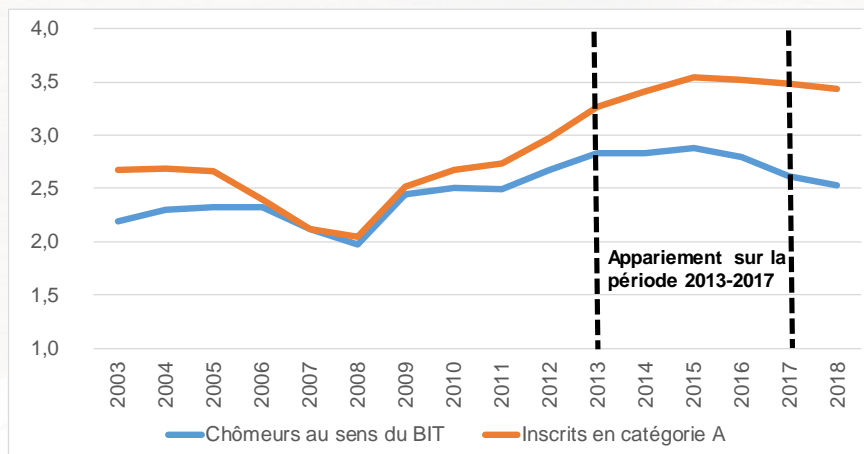
L'inscription sur les listes de Pôle emploi résulte quant à elle d'une démarche administrative. Pôle emploi recense en catégorie A les demandeurs d'emploi sans emploi et tenus de réaliser des actes positifs de recherche d'emploi. *A priori*, cette catégorie se rapproche le plus de la définition du chômage au sens du BIT.

En 2017, en moyenne sur l'année, 2,6 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans sont au chômage au sens du BIT alors que 3,4 millions sont inscrites à Pôle emploi, en catégorie A. L'écart entre ces deux mesures, de 0,8 million en 2017, n'était que de 0,3 million en 2013.

L'appariement des données individuelles entre les enquêtes *Emploi* de l'Insee et le Fichier Historique de Pôle emploi permet de comprendre la divergence entre ces deux mesures.

Nombre de chômeurs au sens du BIT et d'inscrits en catégorie A à Pôle emploi, entre 2003 et 2018

En millions de personnes



Lecture : en 2013, on dénombre 2,8 millions de chômeurs au sens du BIT et 3,2 millions de personnes inscrites en catégorie A à Pôle emploi.

Champ : France métropolitaine, personnes de 15 à 64 ans et ménages ordinaires pour le nombre de chômeurs au sens du BIT, France métropolitaine pour le nombre d'inscrits en catégorie A.

Sources : Dares, Insee, Pôle emploi.

44 % DES INSCRITS À PÔLE EMPLOI EN CATÉGORIE A NE SONT PAS AU CHÔMAGE AU SENS DU BIT

En 2017, 44 % des inscrits en catégorie A ne sont pas chômeurs au sens du BIT. Selon l'appariement, 20 % sont dans le « halo autour du chômage », 16 % sont inactifs hors halo et 9 % sont en emploi.

➔ **Les inscrits en catégorie A dans le halo** sont des personnes qui souhaitent travailler mais ne remplissent pas les critères pour être considérées au chômage au sens du BIT. Elles n'ont pas recherché d'emploi et/ou ne sont pas disponibles, le plus souvent pour des raisons temporaires (vacances, déménagement, maladie de courte durée, etc.).

➔ **Les inscrits en catégorie A inactifs hors halo** n'expriment pas le souhait de travailler. Il s'agit souvent de seniors, dont la motivation et les chances de trouver un emploi déclinent à l'approche de la retraite.

➔ **Les inscrits en catégorie A en emploi**, il s'agit surtout de personnes en situations transitoires et des cas particuliers (indépendants, métiers artistiques, conjoints collaborateurs, etc.).

33 % DES CHÔMEURS AU SENS DU BIT NE SONT PAS INSCRITS EN CATÉGORIE A

À l'inverse, en 2017, 22 % des chômeurs au sens du BIT ne sont pas inscrits à Pôle emploi au moment de l'enquête, souvent des jeunes. Les deux tiers d'entre eux ont été cependant inscrits à un autre moment entre 2012 et 2017 tandis que le dernier tiers est véritablement non connu des registres de Pôle emploi.

De plus, 11 % des chômeurs au sens du BIT sont inscrits à Pôle emploi, mais en catégories B ou D. Ainsi, au total, 33 % des chômeurs BIT ne sont pas inscrits en catégorie A.

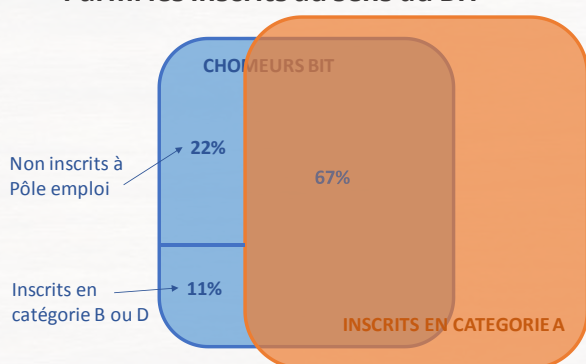
LES PRINCIPAUX FACTEURS DE DIVERGENCE : LE REcul DE L'ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE ET LA FIN DES DISPENSES DE RECHERCHES D'EMPLOI

Entre 2013 et 2017, le nombre d'inscrits en catégorie A non chômeurs au sens du BIT s'est accru de 0,3 million et explique les trois quarts de la divergence entre les deux mesures du chômage. Cette hausse concerne surtout les seniors (50-64 ans), dans un contexte de fin des dispenses de recherche d'emploi et de recul progressif de l'âge de départ à la retraite.

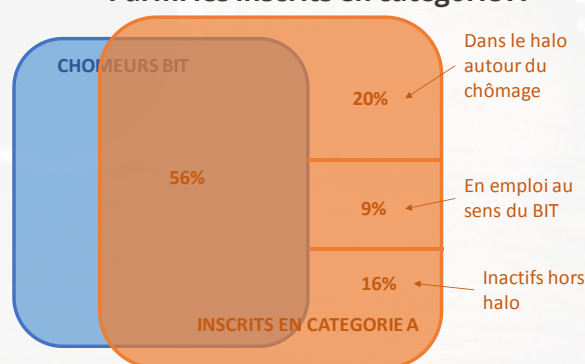
La baisse du nombre de jeunes chômeurs en 2017, lesquels sont moins enclins à s'inscrire à Pôle emploi, explique le dernier quart de la divergence.

Recoupement du chômage BIT et de la catégorie A à Pôle emploi en 2017

Parmi les inscrits au sens du BIT



Parmi les inscrits en catégorie A

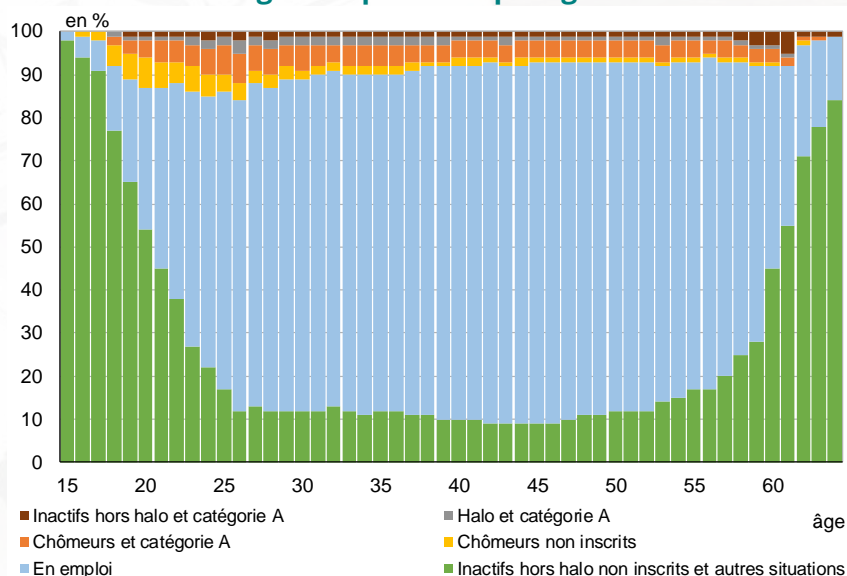


Lecture : en 2017, parmi les chômeurs au sens du BIT, 67 % sont inscrits à Pôle emploi en catégorie A, 11 % sont inscrits en catégories B ou D et 22 % ne sont pas inscrits à Pôle emploi au moment de l'enquête.

Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires, personnes de 15 à 64 ans, au chômage au sens du BIT ou inscrites en catégorie A à Pôle emploi.

Sources : Dares, Insee, Pôle emploi, appariement du fichier historique et de l'enquête Emploi.

Principaux recouvrements des statuts BIT et de l'inscription à Pôle emploi en catégorie A pour chaque âge en 2017



Lecture : en 2017, 97 % des personnes âgées de 15 ans sont inactives hors halo et non inscrites à Pôle emploi.

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

Sources : Dares, Insee, Pôle emploi – appariement du fichier historique et de l'enquête