

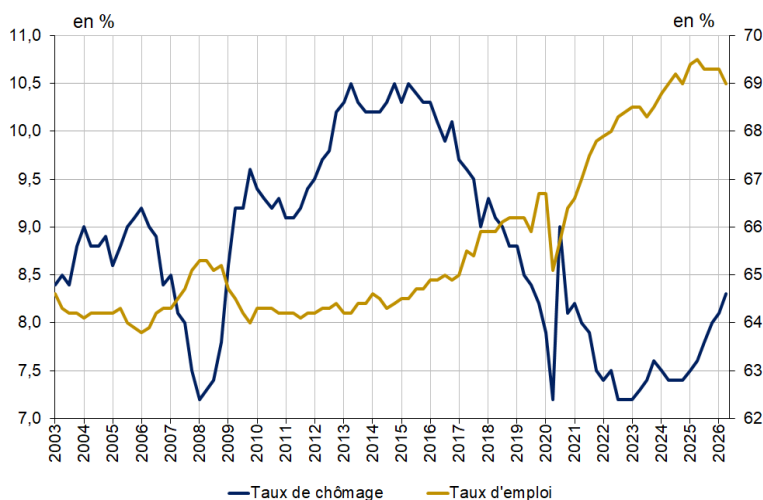


Marché du travail : quelles marges pour retrouver le chemin du plein emploi ?

Nicolas BAAKLINI, Tu Duyen NGUYEN

- Le marché du travail français s'est nettement amélioré depuis une décennie : en 2025, le chômage est inférieur de 2,7 points à son pic de 2015, proche de son plus bas niveau atteint en 2007, tandis que le taux d'emploi des 15-64 ans atteint 69,3 %, son plus haut niveau depuis 1975.
- Cette amélioration tendancielle tient à un cycle international favorable et à des réformes structurelles : politiques de réduction du coût du travail, hausse de l'emploi des seniors liée aux réformes des retraites de 2010, 2014 et 2023, ordonnances « Travail » de 2017, essor de l'apprentissage depuis 2019, réformes de l'assurance chômage (2019-2021, 2023 et 2024) et création de France Travail en 2024.
- Toutefois, depuis la mi-2023, le marché du travail ralentit dans un contexte de ralentissement de la croissance économique en France et chez nos partenaires après le fort rebond post-Covid. Le taux de chômage atteint 8,3 % au 2^e trimestre 2026 et l'emploi salarié diminue de 22 800 emplois au premier semestre 2026.
- Les marges qui nous séparent du plein emploi se concentrent sur certains publics : jeunes peu diplômés, seniors, femmes (notamment mères), et personnes peu qualifiées. Au-delà de la résorption du chômage, l'enjeu porte sur leurs taux d'activité et d'emploi, leurs heures travaillées et la qualité de leurs emplois et trajectoires de carrière.
- Les déterminants de l'emploi sont multiples : formation initiale et continue, appariement des compétences, mobilité géographique, assurance chômage, retraites, coût du travail et protection de l'emploi. Une stratégie d'ensemble est nécessaire pour enrayer la hausse du chômage et retrouver le chemin du plein emploi.

Taux de chômage BIT et taux d'emploi des 15-64 ans en France



Source : Insee.

1. Un marché du travail français en amélioration tendancielle, mais dont la dynamique ralentit ces dernières années

1.1 Une amélioration tendancielle du marché du travail

Le plein emploi est un objectif majeur des politiques publiques qui recouvre deux dimensions complémentaires : un faible chômage et une participation élevée de la population au marché du travail. Le taux de chômage mesure la part des actifs recherchant un emploi, tandis que le taux d'emploi rapporte les personnes en emploi à la population d'âge actif, qu'ils recherchent activement un emploi ou non.

Au regard de ces deux indicateurs, le marché du travail français s'est nettement amélioré depuis le milieu des années 2010 (cf. Graphique de couverture). Le taux de chômage s'établit en moyenne à 7,7 % en 2025, soit 2,7 points de moins que son pic de 2015. Dans le même temps, le taux d'emploi des 15-64 ans atteint 69,3 % en moyenne annuelle, son plus haut niveau depuis 1975. À la mi-2026, l'emploi salarié dépasse de 4,7 % son niveau pré-Covid (*i.e.* de fin 2019), ce qui représente environ 1,2 million d'emplois supplémentaires.

Cette amélioration est intervenue dans un contexte économique international d'abord porteur, puis marqué par plusieurs chocs négatifs : crises sanitaire puis énergétique, choc inflationniste et incertitudes géopolitiques. Elle s'est toutefois accompagnée d'un décrochage de la productivité du travail par tête, qui se situe en 2025 à 4,3 points sous sa tendance pré-crise sanitaire sur l'ensemble de l'économie¹. Cette singularité française en Europe² s'explique notamment par des effets de composition de la main-d'œuvre, liés au dynamisme de l'apprentissage et des créations de

micro-entreprises, ainsi que par une perte durable liée à la crise sanitaire.

Sur longue période, les contributions des facteurs de production à la croissance diffèrent selon les pays : en France, la contribution du marché du travail³ à la croissance entre 2003 et 2024 a été positive, portée surtout par le taux d'activité, et proche de celle observée en Allemagne (0,6 point par an en moyenne, cf. Graphique 1). Les contributions de la productivité horaire et de la démographie sont inférieures à celles observées aux États-Unis, au Royaume-Uni ou en Espagne.

Cette amélioration traduit aussi des réformes qui ont agi sur la demande et l'offre de travail ainsi que sur la fluidité de leur appariement. Les allègements du coût du travail (CICE, le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, ensuite intégré dans les allègements généraux) et les ordonnances « Travail » du 22 septembre 2017 ont principalement soutenu la demande de travail par les entreprises. Les réformes des retraites et de l'assurance chômage, ainsi que le soutien au revenu d'activité ont surtout concerné l'offre de travail par les salariés, tandis que le renforcement de l'apprentissage a modifié les modalités d'entrée des jeunes dans l'emploi. Le FMI⁴ estime que les réformes des retraites et de l'assurance chômage mises en œuvre depuis 2023 devraient ramener le chômage structurel sous 7 % (autour de 7 % selon la Commission européenne) et relever le PIB potentiel de 0,5 % à moyen terme. La Banque de France estime que le chômage structurel a diminué entre 2015 et 2025, notamment à la faveur des réformes mises en œuvre depuis 2017⁵.

(1) Insee (2026), « [Les gains de productivité français en partie retrouvés, sans effacer le retard accumulé](#) ». L'écart de -4,3 points cité dans le texte correspond à la productivité par tête mesurée comme le rapport du PIB à l'emploi total en personnes physiques. Sur le seul champ des branches marchandes non agricoles, il est de -4,0 points. En se restreignant aux salariés de ces branches et en corrigeant la moindre productivité des alternants, il est ramené à -2,4 points.

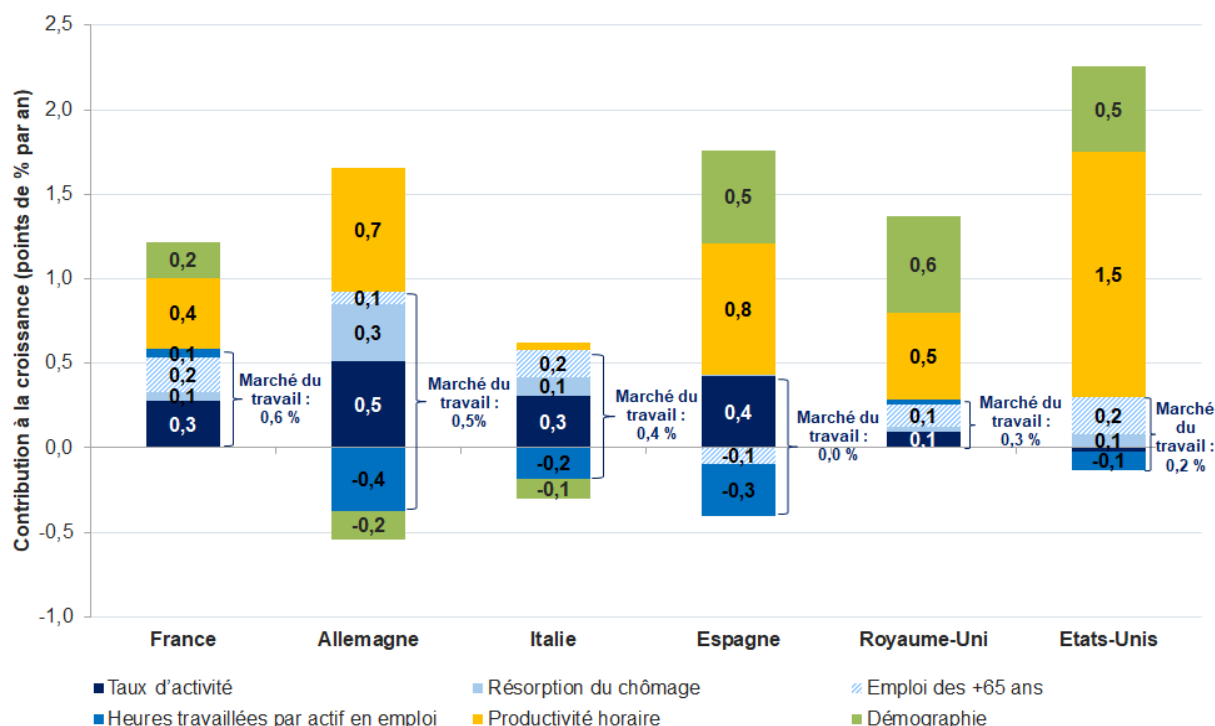
(2) Un décrochage de la productivité a été observé ailleurs en Europe, mais a été d'ampleur bien moindre à celui de la France (-4,3 pts d'écart à la tendance pré-crise en France, contre -1,8 pt ailleurs en Europe). Cette spécificité française s'atténue toutefois depuis 2023.

(3) La décomposition repose sur une identité comptable du PIB distinguant productivité horaire, nombre d'heures travaillées, taux d'emploi des actifs, taux d'activité, correction de l'emploi des personnes de plus de 65 ans et structure démographique. Les contributions correspondent aux variations logarithmiques de chaque facteur entre 2003 et 2024, annualisées sur la période. Les résultats décrivent les sources comptables de la croissance observée et ne doivent pas être interprétés comme des effets causaux.

(4) Fonds monétaire international (2024), « [France: 2024 Article IV Consultation-Press Release; Staff Report](#) ».

(5) Banque de France (2026), « [Les réformes du marché du travail et la baisse du chômage structurel en France : rétrospective 2015-2025](#) ».

Graphique 1 : Contributions à la croissance annuelle moyenne selon les pays, 2003-2024



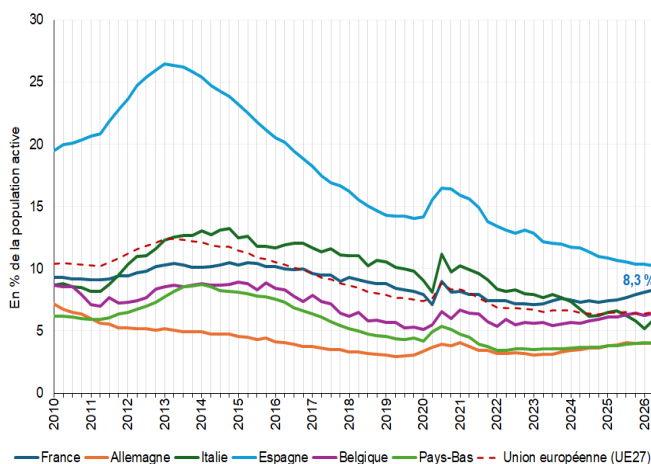
Sources : Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), Eurostat, Bureau of Labor Statistics (BLS), Office for National Statistics (ONS), calculs DG Trésor.

Note : Les contributions sont exprimées en points de pourcentage par an et se somment pour obtenir la croissance annuelle moyenne du PIB sur la période 2003-2024.

Cette dynamique n'est pas propre à la France. Dans l'Union européenne et la zone euro, le taux de chômage a également reculé sur cette période et s'est stabilisé sous celui de la France (cf. Graphique 2). En 2025, il atteint 6,3 % dans la zone euro et 6,0 % dans l'Union européenne, contre 7,7 % en France, suggérant qu'il reste des marges de réduction structurelle. Entre

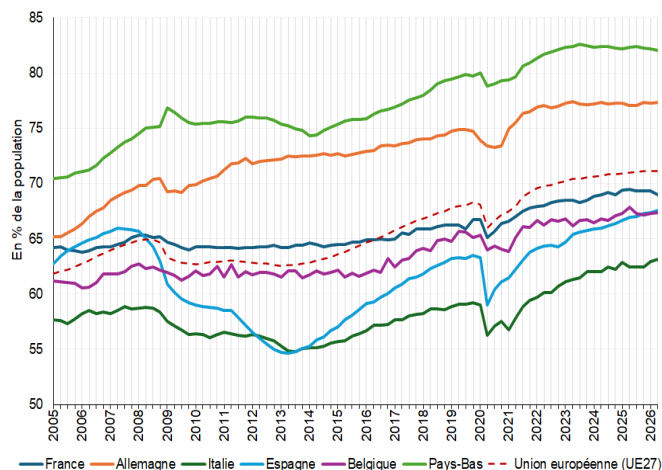
2019 et 2025, le recul du taux de chômage français est proche de celui observé dans l'Union européenne, ce qui suggère qu'une part de l'amélioration post-Covid relève d'un cycle commun, auquel ont également pu s'ajouter, notamment dans plusieurs pays du Sud de l'Europe, les effets de réformes structurelles passées.

Graphique 2 : Taux de chômage BIT : France et principaux partenaires européens



Sources : Insee ; OCDE.

Graphique 3 : Taux d'emploi des 15-64 ans

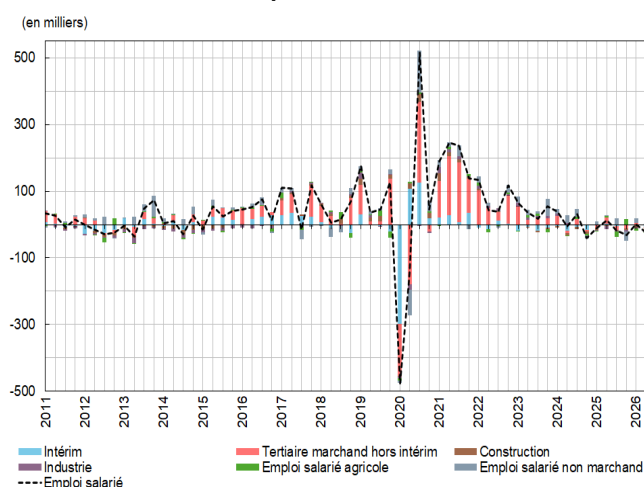


Sources : Insee ; OCDE.

1.2 Depuis la mi-2023, le marché du travail est moins bien orienté

Après son redressement au sortir de la crise sanitaire, le marché du travail a nettement ralenti depuis la mi-2023. Au 2^e trimestre 2026, le taux de chômage atteint 8,3 %, en hausse de 0,6 point sur un an et à son plus haut niveau depuis le 3^e trimestre 2020, mais le taux d'emploi demeure à un niveau historiquement élevé (à 69,0 % pour les 15-64 ans). Une partie de la hausse du chômage reflète un effet de l'inscription automatique à France Travail de certains publics depuis le 1^{er} janvier 2025 (*cf. infra*). L'emploi salarié a diminué de 0,2 % (48 400 emplois) en 2025, pour la première fois depuis 2012 hors Covid, et de 0,1 % (22 800 emplois) au 1^{er} semestre 2026 (*cf. Graphique 4*). Cette inflexion intervient dans un contexte de ralentissement de l'activité, de redressement de la productivité après le décrochage post-crise sanitaire (lié notamment à la résorption partielle des rétentions de main-d'œuvre) et de décruce des entrées en apprentissage dans les secteurs public et privé.

Graphique 4 : Variation trimestrielle de l'emploi salarié par secteur



Sources : Insee, estimations trimestrielles d'emploi.

Ce ralentissement devrait se poursuivre en 2026⁶. L'emploi se stabiliserait, les créations d'emplois non-salariés compensant la baisse de l'emploi salarié marchand non agricole, liée au recul des entrées en emplois aidés, dans un contexte de redressement de la productivité. Par ailleurs, l'enquête Besoins en main d'œuvre de France Travail recensait 2,43 millions de projets de recrutement pour 2025, en baisse de 12,5 %

sur un an. Pour 2026, elle ne recense plus que 2,28 millions de postes à pourvoir, dont 43,8 % sont considérés par les employeurs comme difficiles à pourvoir, contre 50,1 % en 2025. Au regard de la conjoncture, cette baisse des difficultés de recrutement peut traduire un repli des intentions d'embauche⁷.

L'interprétation de certains indicateurs est compliquée par les effets de la loi pour le plein emploi du 18 décembre 2023. L'inscription automatique à France Travail de certains publics, notamment les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) et les jeunes suivis en mission locale, modifie la lecture des statistiques administratives. Au 2^e trimestre 2026, après six trimestres de mise en œuvre, la contribution comptable des bénéficiaires du RSA et des jeunes inscrits à France Travail représente un peu moins de la moitié de la hausse du taux de chômage et environ un cinquième de celle du taux d'activité depuis fin 2024. L'Insee précise qu'une part de cette contribution est liée à la conjoncture, sans qu'il soit possible d'identifier précisément la part relevant de l'effet causal de la loi pour le plein emploi.

1.3 Le plein emploi au-delà du taux de chômage

La baisse du chômage est une condition du plein emploi, mais ne suffit pas à le caractériser. En effet, le taux de chômage dépend en partie de la conjoncture économique. Le taux de chômage « structurel », non directement observable, peut être défini comme le taux de chômage qui serait observé en corrigeant de l'effet de la conjoncture, c'est-à-dire si l'activité était à son niveau « potentiel », en l'absence de chocs. Il dépend de facteurs plus structurels, liés au fonctionnement du marché du travail : délais de recrutement, inadéquations de compétences ou de localisation, rigidités salariales ou des institutions qui encadrent les embauches et les séparations. La mesure du chômage structurel est entourée d'incertitudes et dépend d'hypothèses sur le cycle économique, la productivité, les salaires et les comportements des entreprises.

Les estimations disponibles suggèrent que le chômage structurel a diminué en France depuis 2017, tout en demeurant relativement élevé. La Commission européenne l'évalue à 7,4 % en 2025, soit le 5^e niveau le plus élevé du panel retenu pour ses estimations de NAWRU⁸ (Union européenne à 27, États-Unis et

(6) DG Trésor (2026), « Rapport annuel d'avancement 2026 ».

(7) En théorie, elle peut également traduire un meilleur appariement entre offres et demandes de travail, les entreprises trouvant plus aisément les profils recherchés.

(8) *Non-accelerating wage rate of unemployment*, c'est-à-dire le niveau de taux de chômage ne provoquant pas une accélération de la croissance des salaires.

Royaume-Uni), en baisse par rapport à son niveau de 2017 (à 8,4 %)⁹, et la Banque de France l'estime à 7,8 % en 2025¹⁰,¹¹.

La participation au marché du travail constitue l'autre dimension du plein emploi. Les comparaisons internationales montrent que le nombre relativement faible d'heures travaillées au total en France tient

surtout à la faiblesse relative du taux d'emploi, davantage qu'au nombre d'heures effectuées par les travailleurs. Les marges d'augmentation du volume de travail résident donc d'abord dans l'accès à l'emploi des personnes qui en sont éloignées, plutôt que dans une hausse uniforme de la durée du travail à temps complet¹².

Encadré 1 : Plein emploi : quels indicateurs ?

Le chômage au sens du bureau international du travail (BIT) désigne les personnes à la fois sans emploi, disponibles pour travailler dans les deux semaines et recherchant activement un emploi. Cette définition exclut le halo autour du chômage, qui concerne les personnes souhaitant travailler sans remplir tous ces critères, et le sous-emploi, qui concerne notamment celles à temps partiel souhaitant travailler davantage^a. Le taux d'emploi mesure la part de la population en emploi, le taux d'activité celle des personnes en emploi ou au chômage, et le volume d'heures travaillées l'intensité de la mobilisation du travail. Le plein emploi s'apprécie donc conjointement au regard du chômage, de la participation au marché du travail, des heures travaillées et de la qualité de l'emploi.

Pour analyser le volume de travail par personne en emploi, la durée annuelle effective est la plus pertinente : elle inclut les heures supplémentaires et retranscrit les congés, jours fériés, arrêts maladie et autres périodes non travaillées. Elle se distingue de la durée légale de 35 heures, seuil de déclenchement des heures supplémentaires, et de la durée habituelle de travail d'une semaine normale. En 2025, les salariés à temps complet travaillent habituellement 38,9 heures par semaine et 1 656 heures effectives sur l'année^b.

Selon le champ retenu, les comparaisons européennes diffèrent. Pour l'ensemble des personnes en emploi, salariés à temps partiel et non-salariés compris, la durée annuelle atteint 1 595 heures en France en 2024, contre 1 667 heures dans l'Union européenne, mais dépasse celles observées en Allemagne, en Suède, au Danemark et aux Pays-Bas, où le temps partiel est plus fréquent. Pour les seuls salariés à temps complet, la France se situe, avec 1 664 heures annuelles effectives, en dessous de l'Union européenne (1 784 heures) et de l'Allemagne (1 785 heures)^c.

a. Les demandeurs d'emploi inscrits à France Travail relèvent d'une définition administrative distincte : l'inscription ne suppose pas nécessairement de remplir simultanément les trois critères du BIT et, inversement, certaines personnes au chômage au sens du BIT peuvent ne pas être inscrites à France Travail.

b. Insee (2026), « [Emploi, chômage, revenus du travail](#), édition 2026, fiche "Durée du travail" ».

c. Rexecode (2025), « [La durée effective du travail et sa quantité en France et en Europe en 2024](#) ».

2. Des marges de progression concentrées sur des publics identifiables

À mesure que le marché du travail s'améliore structurellement, au-delà des variations liées à la conjoncture, les difficultés d'accès ou de maintien dans l'emploi se concentrent sur certains publics et ne peuvent être analysées indépendamment des autres déterminants des trajectoires professionnelles. Pour les jeunes, ceux-ci tiennent surtout au système éducatif, à l'orientation, à la qualité des premières expériences

professionnelles et à la mobilité géographique ; pour les seniors, aux paramètres de retraite, à la santé au travail, aux reconversions face à l'usure professionnelle et aux pratiques de recrutement ; pour les femmes, particulièrement les mères, à la conciliation des vies familiale et professionnelle, à l'offre de garde, aux interruptions de carrière et au partage des responsabilités parentales.

(9) Commission européenne (2026), « [Prévisions économiques de printemps](#) ».

(10) *Op. cit.*

(11) En particulier, les travaux de Pisani-Ferry, évaluant le taux de chômage « frictionnel » (*i.e.* en dessous duquel il serait impossible de descendre) à 3,5 % en France en 2000, suggèrent qu'atteindre ce niveau nécessiterait à la fois une réduction du chômage structurel, intervenant notamment sur les déterminants structurels de la croissance (compétitivité des entreprises, flexibilité du marché du travail, renforcement du capital humain), ainsi qu'un soutien conjoncturel adéquat de l'activité en bas de cycle.

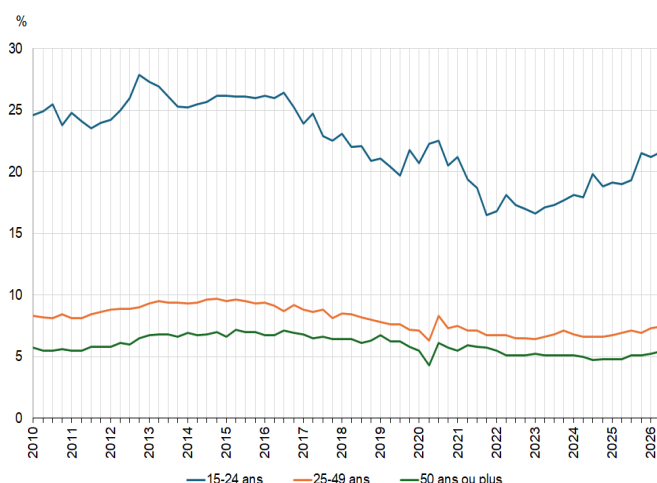
(12) Conseil d'analyse économique (2025), « [Objectif plein emploi : pourquoi et comment ?](#) », *Focus* n° 110.

2.1 Les jeunes : une insertion améliorée, mais encore fragile pour les moins diplômés

L'emploi des jeunes s'est amélioré en France, notamment sous l'effet du développement de l'apprentissage, mais leur insertion reste moins fluide que dans certains pays comparables. En 2025, le taux d'emploi des 15-24 ans s'élève à 34,7 % en France, contre 30,1 % en 2019, et 34,5 % en moyenne dans l'Union européenne. Il demeure toutefois très inférieur aux niveaux observés dans les pays où l'apprentissage ou le cumul entre emploi et études sont plus fréquents : plus de 50 % en Allemagne et au Danemark et 75 % aux Pays-Bas. Ces écarts reflètent la durée des études, l'ampleur du travail étudiant, la place de l'apprentissage et les conditions d'entrée sur le marché du travail. Investir tôt dans l'orientation, les compétences de base et une première expérience qualifiante est déterminant pour la participation au marché du travail et la productivité en début de carrière¹³.

Le taux de chômage parmi les jeunes actifs, particulièrement sensible aux fluctuations de la conjoncture, demeure élevé et a récemment augmenté (cf. Graphique 5), à 19,7 % chez les moins de 25 ans en 2025, contre 15,2 % en moyenne dans l'Union européenne et 7,0 % en Allemagne. La part des 15-29 ans ni en emploi ni en formation, les NEETs, atteint 12,7 % en 2025, contre 11,0 % dans l'Union européenne et 9,5 % en Allemagne.

Graphique 5 : Taux de chômage par âge



Source : Insee.

Ces indicateurs recouvrent toutefois des situations très contrastées, selon que les jeunes sont inactifs car en études, poursuivent leurs études en cumulant emploi et formation, ou qu'ils quittent précocement le système scolaire ou disposent d'une qualification peu adaptée au marché du travail.

Les marges d'emploi des jeunes se concentrent chez les moins diplômés. En 2023, parmi les actifs sortis de formation initiale depuis un à quatre ans, le taux de chômage atteint 42,4 % pour ceux qui n'ont aucun diplôme ou seulement le brevet des collèges, contre 8,7 % pour les diplômés du supérieur. Ce désavantage persiste : plus de onze ans après la fin des études, le taux de chômage reste de 10,1 % pour les peu ou pas diplômés, contre 3,6 % pour les titulaires d'un diplôme de niveau bac+5 ou plus¹⁴. Pour les jeunes peu diplômés, une insertion sur le marché du travail marquée par le chômage, les contrats courts et les emplois peu qualifiants peut retarder l'accès à un emploi stable et freiner la progression salariale, produisant des « effets cicatrices »¹⁵.

Ces trajectoires s'expliquent par les sorties du système scolaire sans qualification, l'inadéquation entre formations et besoins des entreprises, l'information incomplète sur les débouchés, l'accès inégal à l'apprentissage, la segmentation des premières expériences entre apprentissage, CDD, intérim et stages, et les freins périphériques à l'emploi, comme les difficultés de mobilité ou d'accès au logement. L'orientation scolaire, universitaire et professionnelle joue également un rôle, notamment pour les élèves issus de milieux défavorisés et les jeunes femmes, encore relativement peu présentes dans les filières scientifiques, industrielles et numériques.

L'apprentissage constitue l'une des principales réformes récentes en faveur de l'emploi des jeunes. Depuis 2018, les entrées ont fortement progressé : 847 000 nouveaux contrats signés en 2025 contre 305 000 en 2017, portant le nombre d'apprentis à plus d'un million fin 2025. Cet essor a soutenu l'emploi des jeunes : malgré le récent repli des entrées en apprentissage, le taux d'emploi des 15-24 ans reste en 2025 supérieur de 5,5 points à son niveau de 2017.

Les effets de l'apprentissage varient toutefois. Les gains d'insertion, par rapport à un cursus équivalent sans apprentissage, sont plus nets pour les formations professionnelles et les niveaux infra-bac ou bac. Le

(13) Barde V. et Leclair B. (2025), « La performance du système éducatif en France : quels enjeux économiques ? », *Trésor-Éco*, n° 377.

(14) Insee (2025), « Formations et emploi, édition 2025, fiche " Chômage en phase d'insertion professionnelle " ».

(15) Gregg P. et Tominey E. (2005), "The Wage Scar from Male Youth Unemployment".

coût public de l'apprentissage ayant triplé pour atteindre environ 15 Md€ en 2023, les aides aux employeurs d'apprentis ont été recentrées en 2026 sur les diplômés jusqu'au Bac+2, où elles sont les plus efficaces¹⁶.

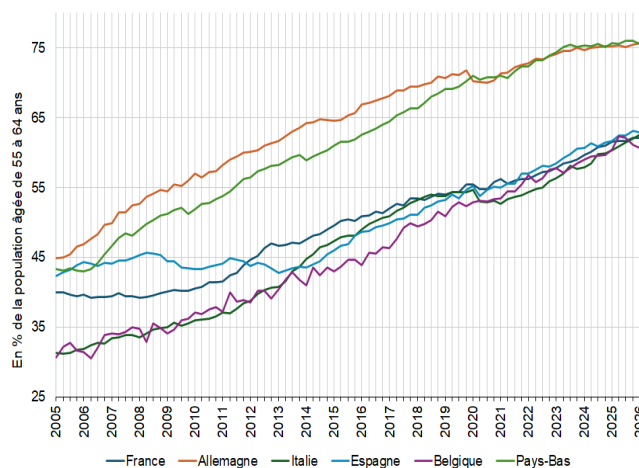
De même, le contrat d'engagement jeune (CEJ) a pris le relais de la Garantie jeunes à partir de mars 2022 pour accompagner les jeunes les plus éloignés de l'emploi par un accompagnement personnalisé. Une évaluation récente par l'IPP estime que le CEJ a un effet très positif sur le taux d'emploi parce qu'il combine un repérage actif des potentiels bénéficiaires, un accompagnement intensif et la levée de freins périphériques à l'emploi, pour un coût moyen par jeune moins élevé que la Garantie jeunes¹⁷.

2.2 Les seniors : une progression historique, mais à un niveau encore bas en comparaison européenne

L'emploi des seniors a fortement progressé, mais reste sous la moyenne européenne. En 2025, le taux d'emploi des 55-64 ans atteint 61,7 % en France, son plus haut niveau historique, contre 66,4 % dans l'Union européenne, tandis que plusieurs pays dépassent 75 % (cf. Graphique 6). Cet écart tient désormais aux 60-64 ans : le taux d'emploi des 55-59 ans, à 78,8 %, dépasse de 1,5 point la moyenne européenne, tandis que celui des 60-64 ans, malgré une hausse de 8,2 points en trois ans, reste inférieur de 10,6 points à celle-ci (44,4 %, contre 55,0 %). La progression récente des 60-64 ans s'explique notamment par la montée en charge de la réforme des retraites de 2014 qui a allongé le nombre de trimestres nécessaires pour toucher une retraite à taux plein et de celles de 2010 et 2023 (temporairement suspendue) qui ont relevé l'âge légal de départ à la retraite.

Le taux de chômage des plus de 50 ans est inférieur à celui du reste de la population, à 5,0 % en moyenne en 2025. Le chômage y est toutefois plus souvent de longue durée (au moins douze mois de recherche d'emploi) : 2,0 % des plus de 50 ans sont concernés, contre 1,7 % des 25-49 ans et 1,9 % des 15-24 ans. Pour les seniors, l'enjeu tient donc moins à une exposition plus forte au chômage qu'à la difficulté de retrouver un emploi après une rupture de parcours.

Graphique 6 : Taux d'emploi des 55-64 ans



Sources : Insee, OCDE.

Quatre familles de facteurs expliquent l'écart français sur l'emploi des seniors, même s'ils varient selon les qualifications, les métiers et les trajectoires de carrière. La première est institutionnelle : les âges légaux de sortie du marché du travail structurent les comportements d'activité¹⁸, tandis que certains paramètres d'assurance chômage, notamment une durée maximale d'indemnisation plus longue dès 55 ans, peuvent influencer sur la reprise ou le maintien dans l'emploi. La deuxième tient aux conditions de travail et aux conséquences en termes d'usure professionnelle, en particulier dans les métiers pénibles : l'inactivité pour raison de santé ou de handicap est fréquente chez les seniors¹⁹, et s'explique en partie par la pénibilité de certains emplois. La troisième concerne l'accès à la formation en deuxième partie de carrière et les possibilités de reconversion vers des métiers moins exposés à la pénibilité. La quatrième renvoie aux pratiques de recrutement, la littérature concluant à l'existence de discriminations envers les seniors²⁰.

Les dispositifs centrés sur des seuils d'âge ont des effets incertains. La littérature suggère que les mesures qui rigidifient les conditions de licenciement des seniors ou introduisent une taxation spécifique de leur licenciement peuvent réduire les embauches avant l'âge seuil. L'exemple de la contribution Delalande supprimée en 2008 l'illustre : la taxe sur les licenciements de salariés de plus de 50 ans a surtout réduit les embauches de personnes légèrement en-dessous de ce seuil. Certaines aides à l'embauche mal

(16) Barde V. et al. (2025), « L'apprentissage en France : Quel bilan pour quels objectifs ? », *Trésor-Éco*, n° 376.

(17) Institut des politiques publiques (2026), « Le contrat d'engagement jeune – jeunes en rupture : une évaluation quantitative ».

(18) Combié C. (2026), « Le système de retraites face au défi de sa viabilité », *Trésor-Éco*, à paraître.

(19) En 2023, 620 000 seniors étaient inactifs pour raison de santé ou de handicap, d'après Castelain et al. (2024), « La situation des seniors sur le marché du travail en 2023 », *Insee références*.

(20) Dares (2026), « Les seniors sont-ils vraiment discriminés lors du recrutement ? »

ciblées peuvent également produire des effets d'aubaine qui en amplifient le coût par emploi créé ou préservé, c'est-à-dire bénéficier à des embauches qui auraient eu lieu même en l'absence d'aide, ou envoyer un signal défavorable sur les candidats concernés²¹.

Les aménagements du temps de travail en fin de carrière ont eux aussi un effet ambigu sur le volume global d'heures travaillées. Ils peuvent améliorer la soutenabilité des fins de carrière et le bien-être au travail, favorisant le maintien en emploi, mais la hausse du taux d'emploi peut être en partie voire entièrement compensée par une diminution du nombre d'heures travaillées par senior, avec un effet net sur le nombre d'heures travaillées qui peut même être négatif, pesant sur les finances publiques²².

2.3 Les femmes : un taux d'emploi encore inférieur à celui des hommes, et des écarts persistants dans le volume de travail, particulièrement chez les mères

En France, le taux d'emploi des femmes de 15-64 ans reste inférieur à celui des hommes : 66,7 %, contre 71,9 % en 2025, soit un écart de 5,2 points, contre 7,4 points en 2010. Il est au niveau de la moyenne européenne, mais inférieur à celui de certains pays comparables comme les Pays-Bas ou l'Allemagne, où le temps partiel féminin est toutefois plus fréquent, ou la Suède, où l'emploi féminin à temps plein est

comparable à celui de la France. Par rapport aux hommes, les femmes travaillent plus souvent à temps partiel, connaissent davantage d'interruptions d'activité et un volume de travail plus faible en particulier lorsqu'elles sont mères.

En 2025, parmi les salariés en France, 26,6 % des femmes travaillent à temps partiel, contre 8,4 % des hommes. Elles représentent ainsi 76,4 % des salariés à temps partiel. La parentalité joue un rôle structurant dans ces écarts. En 2024, 29,5 % des femmes salariées à temps partiel déclarent l'être pour s'occuper d'enfants ou d'un proche, contre 8,3 % des hommes. Les différences de volume de travail reflètent ainsi à la fois des préférences individuelles, des contraintes familiales, l'accès aux modes de garde (8 % des mères d'enfants de moins de 3 ans ont réduit ou interrompu leur activité faute de solution de garde adaptée ou en raison de son coût), l'organisation du travail et le partage des responsabilités parentales.

Les trajectoires professionnelles des femmes dépendent également de l'orientation scolaire et universitaire. Leur moindre présence dans certaines filières scientifiques, industrielles et numériques peut limiter l'accès à des métiers dynamiques ou mieux rémunérés. À l'inverse, leur concentration dans certains métiers de services, parfois à temps partiel ou à horaires fragmentés, peut peser sur le nombre d'heures travaillées et sur les progressions de carrière.

3. Le fonctionnement du marché du travail peut encore être amélioré

3.1 Appariement : des tensions révélatrices d'inadéquations de compétences et de mobilité

La coexistence d'un chômage relativement élevé et de difficultés de recrutement révèle des difficultés d'appariement entre offre et demande de travail. En 2024, six métiers sur dix restaient en tension forte ou très forte, malgré un recul depuis 2023²³. Les emplois vacants diminuent également, mais restent nombreux : au 4^e trimestre 2025, leur taux dans les entreprises privées atteint 2,3 %, soit près d'un demi-million.

Ces tensions montrent que le chômage ne dépend pas seulement du nombre de postes mais aussi des compétences disponibles et de la capacité du marché du travail à rapprocher les offres d'emploi des profils disponibles susceptibles d'y répondre. Les inadéquations portent d'abord sur les compétences : certains demandeurs d'emploi n'ont pas les qualifications attendues dans les métiers en croissance ou en tension, tandis que certaines formations initiales ou continues ne répondent pas aux besoins du tissu productif. Ainsi, en 2024, sur les trente métiers les plus en tension, les deux tiers présentent des exigences de formation spécifique²⁴. C'est notamment le cas des

(21) Voir d'Albis (2022) sur la contribution Delalande et Schnalzenberger et Winter-Ebmer (2009) sur un dispositif comparable de taxation des licenciements en Autriche ; Böckerman, Skedinger et Uusitalo (2018) sur les règles de protection fondées sur l'ancienneté ; et Dalle, Verhofstadt et Baert (2024) sur les aides à l'embauche des seniors.

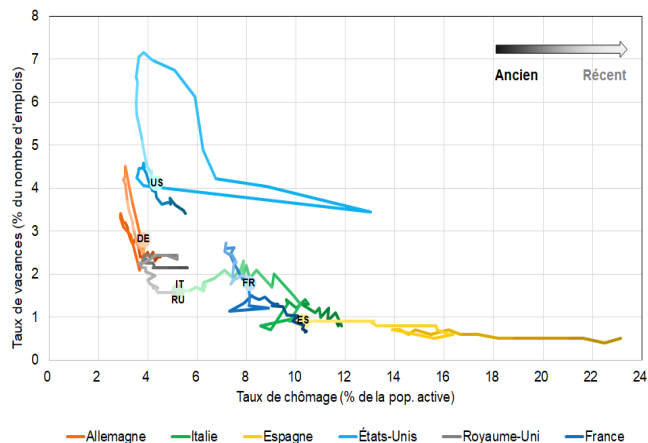
(22) Voir Börsch-Supan *et al.* (2018), Cockx *et al.* (2015) et Hernæs *et al.* (2020) sur les effets des aménagements de fin de carrière sur l'emploi et le volume de travail ; Beatriz (2023) sur les facteurs qui influencent la capacité des salariés à exercer le même travail jusqu'à la retraite.

(23) Dares (2026), « Les tensions sur le marché du travail en 2024 ».

(24) Dares (2026), *op. cit.*

métiers de l'informatique et des télécommunications qui souffrent d'un déficit de main d'œuvre, alors que les conditions de travail et les rémunérations sont globalement attractives.

Graphique 7 : Courbe de Beveridge (relation entre le taux de chômage et le taux d'emplois vacants)



Sources : Eurostat ; Bureau of Labor Statistics ; Office for National Statistics.

Note : Premiers points au T1 2015 ; Derniers points au T1 2026.

Une information incomplète sur les débouchés, les conditions d'emploi ou les perspectives salariales peut aussi peser sur l'orientation scolaire, universitaire et professionnelle, les reconversions et les choix de formation continue. Les freins géographiques comptent également. La difficulté de mobilité résidentielle liée notamment au coût du logement dans les zones tendues et à l'accès au logement social ou privé²⁵, ainsi que les contraintes de transport, conditionnent la capacité à accepter un emploi éloigné, à changer de bassin d'emploi ou à répondre à des besoins localisés.

L'échelle territoriale est déterminante, les tensions se manifestant différemment selon les bassins d'emploi, les secteurs et les publics concernés. France Travail et les acteurs territoriaux (collectivités locales, rectorats, missions locales, etc.) peuvent chacun à leur niveau contribuer à identifier les besoins locaux, rapprocher entreprises et candidats et orienter les formations vers les compétences recherchées. Les transitions professionnelles peuvent également s'appuyer sur le conseil en évolution professionnelle, le projet de transition professionnelle pour les salariés en reconversion et, après un licenciement économique, le contrat de sécurisation professionnelle.

3.2 Qualité de l'emploi : au-delà du nombre d'emplois, la question des trajectoires

Même dans une économie au plein emploi, les transitions, contrats temporaires et ajustements sectoriels font partie du fonctionnement normal du marché du travail. Contrats saisonniers, remplacements et intérim peuvent offrir une première expérience menant à un emploi durable. La qualité de l'emploi dépend donc moins du seul statut du contrat que de son caractère choisi ou subi et des perspectives qu'il ouvre, ou au contraire du risque d'enfermement dans des contrats de moindre qualité.

En France, 1,2 million de personnes sont en sous-emploi et plus d'un salarié à temps partiel sur cinq souhaiterait un temps complet. Choisi, le temps partiel peut faciliter la conciliation entre vie professionnelle et personnelle ; subi, il pèse sur les revenus, les droits sociaux et les carrières. Moins répandu en France que dans plusieurs pays à fort taux d'emploi, il coexiste avec une part d'emploi à durée limitée (CDD et intérim) supérieure à la moyenne européenne : 13,2 % de l'emploi en 2025, contre 10,9 % dans l'Union européenne. La part des CDD très courts parmi les CDD arrivés à terme a augmenté, passant de 75,8 % en 2007 à 84,5 % au 3^e trimestre 2025. Les emplois à durée limitée ou de moindre qualité concernent davantage les jeunes, les femmes, les personnes peu qualifiées et les salariés de certains secteurs des services²⁶.

France Stratégie²⁷, comme Blanchard et Tirole²⁸, invitent à élargir l'analyse de la qualité de l'emploi : progression salariale, accès à la formation, autonomie, santé au travail, perspectives de carrière, sécurité des transitions et retour à un emploi de qualité. Les « *good jobs* » sont des emplois durables, offrant responsabilités, possibilités de promotion et de rémunération ascendante, protection sociale adéquate et environnement de travail de qualité.

3.3 Coût du travail : une configuration française spécifique autour des bas salaires

Le coût du travail influe particulièrement sur l'emploi peu qualifié, où il est fortement contraint par le salaire minimum (Smic). Le Smic contribue à protéger le pouvoir d'achat des salariés les moins rémunérés et représente 62,5 % du salaire médian, soit le niveau

(25) Davo D. et al. (2026), « Logement : des tensions structurelles pesant sur l'offre et la mobilité », *Trésor-Éco*, à paraître.

(26) Bornstein A. et Perdrizet W. (2019), « Le développement des contrats de très courte durée en France », *Trésor-Éco*, n° 238.

(27) Voir Donne V., Elbaz A. et Erhel C. (2023), « Qualité de l'emploi : une question de métiers ? ».

(28) Blanchard O. et Tirole J. (2021), « Les grands défis économiques », Rapport de la Commission internationale.

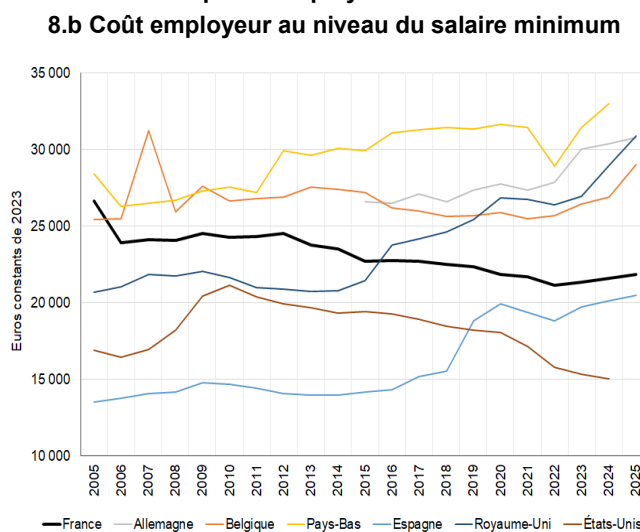
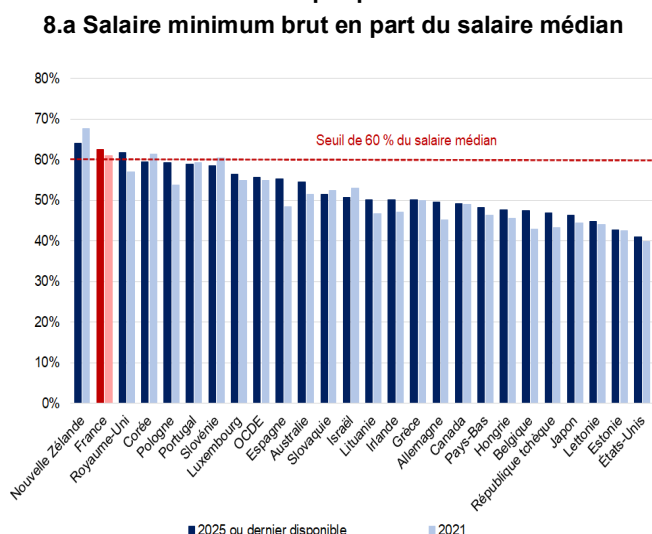
relatif le plus élevé en Europe (cf. Graphique 8.a.). Les allègements généraux de cotisations soutiennent l'emploi des moins qualifiés en réduisant fortement le coût employeur d'un salarié au Smic. D'un coût budgétaire de 75,6 Md€ en 2025, ils l'abaissent d'environ 700 € par mois, soit près d'un tiers, et ramènent les cotisations patronales résiduelles à environ 7 % du salaire brut. Le coût du travail au Smic apparaît ainsi faible en comparaison internationale (cf. Graphique 8.b.).

Selon le groupe d'experts sur le Smic, la suppression totale des allègements entraînerait entre 1,3 et 1,9 million de destructions d'emplois²⁹. Compte tenu de leur coût élevé, le ciblage des allègements de charges est central : d'après la littérature économique³⁰ ils sont plus efficaces au voisinage du Smic, où l'emploi est le plus sensible à son coût. Leur montant décroît jusqu'à s'annuler à 3 Smic dans le barème actuel, ce qui soulève des enjeux d'efficience budgétaire. Une dégressivité trop rapide pourrait toutefois freiner les progressions salariales et créer des « trappes à bas salaires », sans que cet effet théorique soit établi empiriquement.

Depuis 2012, les mesures prises en France pour abaisser le coût du travail ont également contribué à améliorer la compétitivité-coût des entreprises en contenant la progression des coûts salariaux. Au 1^{er} trimestre 2026, le coût horaire moyen de la main-d'œuvre dans les secteurs marchands atteint 45,6 € en France, contre 46,2 € en Allemagne et 39,7 € dans la zone euro³¹. Les coûts salariaux unitaires (coûts salariaux par unité de valeur ajoutée), ont augmenté de 24 % en France entre 2012 et 2025, contre 47 % en Allemagne et 33 % dans la zone euro, malgré le décrochage de la productivité par tête, notamment grâce aux allègements généraux de cotisations ainsi qu'à la moindre inflation lors des crises récentes.

L'analyse du coût du travail doit enfin intégrer les incitations monétaires à la reprise d'activité. Salaire net, prime d'activité, fiscalité et prestations sociales déterminent les gains à l'emploi et le revenu disponible. Le profil français des bas salaires associe ainsi un Smic relativement élevé, un coût employeur fortement réduit à ce niveau et un soutien public au revenu d'activité.

Graphique 8 : Salaire minimum brut et coût du travail pour l'employeur



Source : OCDE, modèle TaxBEN.

Note : Dans le graphique de droite, les coûts employeurs sont calculés pour un salarié à temps complet selon la durée du travail de référence propre à chaque pays. Ils ne correspondent donc pas nécessairement au même nombre d'heures travaillées.

(29) Groupe d'experts sur le Smic (2025), « [Salaire minimum interprofessionnel de croissance](#) », Rapport annuel, pp. 149-150. Après prise en compte des pertes de cotisations, l'économie nette serait de 35 à 50 Md€, soit moins que le coût brut du dispositif.

(30) Cf. notamment la revue de littérature de A. Bozio et É. Wasmer (2024), « Les politiques d'exonérations de cotisations sociales : une inflexion nécessaire », rapport remis au Premier ministre, chapitre 2.

(31) Rexecode (2026), « [Les coûts de la main-d'œuvre dans l'Union européenne au 1^{er} trimestre 2026](#) ».

3.4 Institutions du marché du travail : assurance, incitations et prévisibilité

Les règles et institutions du marché du travail encadrent embauches, relations de travail, ruptures de contrat et indemnisation du chômage. Elles protègent les salariés, organisent les transitions professionnelles et leurs risques, stabilisent les revenus, et influencent les embauches, les sorties d'emploi et le retour à l'emploi. Assurance chômage et protection de l'emploi doivent donc être analysées conjointement, car elles agissent sur les décisions des salariés et des entreprises.

L'assurance chômage est à la fois une protection individuelle contre les conséquences de la perte d'emploi et un stabilisateur macroéconomique. En maintenant les revenus pendant les transitions, elle peut améliorer l'appariement en permettant aux demandeurs d'emploi de rechercher un poste correspondant à leurs compétences. Ses paramètres influencent toutefois la durée de recherche, la reprise d'activité et le rythme du retour à l'emploi. La réforme de 2023 a introduit une modulation de la durée d'indemnisation selon la conjoncture économique, avec une durée maximale d'indemnisation à 18 mois tant que le taux de chômage est inférieur à 9 %. L'accord du 25 février 2026 prévoit par ailleurs une réduction de la durée d'indemnisation pour les demandeurs d'emploi dont le contrat a pris fin par une rupture conventionnelle individuelle. En complément des réformes antérieures, ces ajustements rapprochent la générosité du système français de celle des principaux partenaires, même si des écarts subsistent par exemple pour les seniors et les hauts revenus³².

La législation de protection de l'emploi constitue l'autre volet institutionnel visant à maîtriser les risques pesant sur les salariés. Une réglementation stricte peut limiter à la fois la destruction d'emploi (en protégeant le travailleur) et la création d'emploi (par anticipation du coût de séparation par les entreprises), réduisant donc les flux de main d'œuvre, mais ne semble pas avoir

d'effet significatif sur les chiffres globaux d'emploi et de chômage, à condition qu'elle ne soit pas excessive. Si la réglementation des licenciements évite un renouvellement trop important de la main d'œuvre, une réglementation excessive peut nuire à l'allocation efficace des emplois, en entravant la mobilité des travailleurs des entreprises les moins productives vers les entreprises les plus productives³³. Cela peut ainsi réduire la productivité totale des facteurs de production et l'innovation, comme le montre la littérature économique³⁴. L'OCDE évalue la protection de l'emploi à partir des règles relatives aux licenciements individuels et collectifs, aux contrats réguliers et aux contrats à durée limitée. L'indicateur de législation de protection de l'emploi pour les licenciements individuels et collectifs se situe en 2025 à 2,68/6 contre une moyenne européenne de 2,44 et de 2,26 pour l'OCDE. Malgré les ordonnances « Travail » de 2017, la législation de protection de l'emploi demeure en 2025 plus stricte en France que dans les autres pays de l'OCDE, notamment concernant les licenciements collectifs, pour lesquels la France aurait la législation la plus rigide³⁵.

L'articulation des règles de protection de l'emploi et d'assurance chômage influence le recours aux différentes formes de contrats. Les différences de coûts de séparation entre CDI et CDD, liés notamment aux coûts de rupture d'un CDI par l'employeur (coût direct et risque contentieux), peuvent renforcer le dualisme du marché du travail, c'est-à-dire la coexistence d'emplois stables protégés et de contrats courts à échéance déterminée. Le système de « bonus-malus » sur les cotisations sociales patronales à l'assurance chômage a pour objectif de réduire le recours répété aux contrats courts en faisant supporter aux entreprises une partie des coûts de prestations sociales qu'elles génèrent par leurs pratiques de séparation. Selon l'évaluation de la réforme de l'assurance chômage de 2019-2021, le bonus-malus aurait conduit à un allongement d'un jour de la durée des contrats³⁶.

(32) Conseil d'analyse économique (2026), « [Mesurer l'efficacité de l'assurance chômage](#) ».

(33) Andrews et Cingano (2014) ; Bottasso, Conti et Sulis (2017) ; Bravo-Biosca, Criscuolo et Menon (2016).

(34) Bartelsman, Gautier et De Wind (2016) ; Bassanini, Nunziata et Venn (2009) ; Bjuggren (2018) ; Griffith et Macartney (2014) ; Murphy, Siedschlag et McQuinn (2017).

(35) OCDE (2026), « [Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2026 : Disparités géographiques en matière d'emploi et de revenus, chapitre 6](#) "Évolutions récentes de la législation sur la protection de l'emploi" ».

(36) Dares (2025), « [Rapport du comité d'évaluation de la réforme de l'assurance chômage initiée en 2019](#) ».

3.5 Une accélération des transitions à anticiper

Les transitions en cours vont accentuer ces enjeux en modifiant à la fois les métiers et les compétences recherchées. La diffusion de l'intelligence artificielle transforme le contenu des emplois, en automatisant et en transformant certaines tâches, et devrait faire émerger de nouveaux emplois, renforçant les besoins de compétences numériques, analytiques et relationnelles et d'adaptation rapide de la formation³⁷. La transition écologique modifie aussi la demande de travail dans l'industrie, le bâtiment, l'énergie, les

transports et les services aux entreprises, avec des besoins de reconversion vers des métiers parfois déjà en tension, notamment ceux de la rénovation énergétique³⁸. Ces évolutions peuvent accroître les inadéquations entre les compétences disponibles et celles attendues. Elles renforcent l'importance de l'adaptation de la formation initiale et continue aux évolutions rapides du marché du travail, ainsi que du soutien aux réallocations de main-d'œuvre par des institutions à la fois protectrices pour les salariés en reconversion et n'entravant pas excessivement les nécessaires mobilités.

(37) Chopard M. *et al.* (2026), « L'intelligence artificielle, quels effets sur l'emploi ? », *Trésor-Éco*, n° 391.

(38) DG Trésor (2025), « Les enjeux économiques de la transition vers la neutralité carbone », rapport final ; Derouen C. *et al.* (2026), « ThreeME : un modèle macroéconomique vert pour compléter les outils d'évaluation des politiques climatiques de la DG Trésor », *Trésor-Éco*, n° 394.

Éditeur :

Ministère de l'Économie,
des Finances et de la
Souveraineté industrielle,
énergétique et numérique

Direction générale du Trésor
139, rue de Bercy
75575 Paris CEDEX 12

Directeur de la Publication :

Dorothee Rouzet
tresor-eco@dgtresor.gouv.fr

Mise en page :

Maryse Dos Santos
ISSN 1777-8050
eISSN 2417-9620

Derniers numéros parus

Septembre 2026

N° 403 Finances publiques : une situation dégradée, un redressement nécessaire

Sous-direction des finances publiques

N° 402 Concurrence sur le marché à l'export américain après les droits de douane

Camille Mémain, Clovis Kerdrain

N° 401 Changement climatique, transition bas-carbone et croissance potentielle

Marie Cervoni, Chloé Derouen, Romain Grept

<https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/tags/Tresor-Eco>



Direction générale du Trésor



@DGTresor

Pour s'abonner à *Trésor-Éco* : bit.ly/Trésor-Eco

Pour toute demande presse, merci de vous adresser à presse@dgtresor.gouv.fr (01 44 87 73 24)

Ce document a été élaboré sous la responsabilité de la direction générale du Trésor et ne reflète pas nécessairement la position du ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle, énergétique et numérique.