

France, portrait social

Insee Références

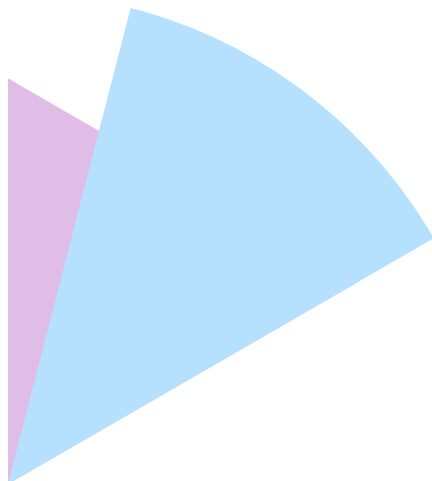
Édition 2025



France, portrait social

Insee Références

Édition 2025



Coordination

Camilia Kashi,
Anais Le Gouguec,
Émilie Raynaud,
Philippe Roussel

Contribution

Insee :

Sarah Abdouni,
Benjamin Basa,
Catherine Beaumel,
Hayet Bendekkiche,
Paul-Antoine Beretti,
Véronique Bruniaux,
Alette Cheptitski,
Julia Cuvilliez,
Fabienne Daguet,
Fabien Delmas,
Lionel Espinasse,
Mathilde Gerardin,
François Gleizes,
Auréli Goin,
Vivien Guérin,
Camilia Kashi,
Lisa Kerboul,
Louis Le Clainche,
Aude Leduc,
Sylvie Le Minez,
Lou Casimir Maurer,
Chloé Pariset,
Émilie Pénicaud,
Benjamin Pipaud,
Anne Pla,
Erwan Pouliquen,
Émilie Raynaud,
Thomas Renaud,
Philippe Roussel,
Arnaud Rousset,
Hélène Thélot,
Joelle Vidalenc,
Flora Vuillier-Devillers

Ined :

Anne Lambert,
Capucine Rauch

CNRS-Sciences Po :
Laurent Lesnard

OFCE-Sciences Po :
Jérôme Poulain

*Ministère de l'Action et des
Comptes publics (DGAFP) :*
Olivier Chardon,
Gwendoline Volat

*Ministère de l'Économie, des
Finances et de la Souveraineté
industrielle, énergétique et
numérique (DGFIP) :*
Olivier Arnal,
Laurent Fraysse,
Méry Kindele-Bamuadila,
Vincent Vicaire

*Ministère de l'Éducation nationale
(Depp) :*
Charles De Fornel,
Claire Dutey,
Estelle George,
Claire Hagege,
Olivier Monso,
Mathieu Orzoni,
Robert Rakocevic,
Alina Toader

*Ministère de l'Enseignement
supérieur, de la Recherche et de
l'Espace (Sies) :*
Timothé Beuchon

Ministère de l'Intérieur (SSMSI) :
Olivier Filatriau

Ministère de la Justice (SDSE) :
Carole Faujas

*Ministère de la Santé, des
Familles, de l'Autonomie et
des Personnes handicapées,
Ministère du Travail et des
Solidarités (Drees) :*
Anne-Sophie Kontopoulos,
Émilie Le Caignec,
Béatrice Le Rhun,
Constance Morel-Jean,
Paul Raso,
Vincent Reduron,
Annick Vilain

*Ministère de la Transition
écologique, de la Biodiversité et
des Négociations internationales
sur le climat et la nature,
Ministère de l'Aménagement
du territoire et de la
Décentralisation, Ministère des
Transports, Ministère de la Ville
et du Logement (SDES) :*
Anne-Lise Biotteau

*Ministère du Travail et des
Solidarités (Dares) :*
Vincent Oukili,
Clément Roll

Directeur de la publication
Fabrice Lenglar

Directrice de la collection
Hélène Michaudon

Rédaction

Imran Babi,
Anne Évrard,
Alexandre Gadaud,
Fanny Gateau,
Philippe Goarant,
Solenn Ily,
Sylvain Papon,
Tino Pelé,
Jean-Philippe Rathle

Graphisme

Anaïs Bathias,
Marie Gazaix,
Laura Lamy-Verdin,
Odile Samson

Composition pdf
Luminess

Composition html

Véronique Ardouin,
Cindy Brédard,
Arnaud Catel,
Patrice Conti,
Virginie Forment,
Fabien Mazenoux,
Sébastien Picard,
Ny Ando Randrianarisoa,
Catherine Rouanet,
Sophie Ruiz,
Laurent Trzupek

Image de couverture
© engel.ac/Stock.Adobe.com

Éditeur

Institut national de la
statistique et des études
économiques
88, avenue Verdier,
92541 Montrouge Cedex
www.insee.fr

© Insee 2025

« Reproduction partielle
autorisée sous réserve de
la mention de la source
et de l'auteur ».

Avertissement

Les données chiffrées sont parfois arrondies. Le résultat arrondi d'une combinaison de nombres (qui fait intervenir leurs valeurs réelles) peut être légèrement différent de celui que donnerait la combinaison de leurs valeurs arrondies.

Sur les sites internet de l'Insee et d'Eurostat pour les données internationales, les nombres essentiels sont actualisés régulièrement.

Les comparaisons internationales contenues dans cet ouvrage s'appuient sur des données harmonisées publiées par Eurostat ou l'OCDE, qui peuvent différer des données nationales diffusées par les instituts nationaux de statistique.

France, portrait social

Éclairages 7

Très hauts salaires : les salariés les mieux rémunérés de leur génération en 2022 étaient déjà dans le haut de l'échelle salariale quinze ans auparavant	9
Entre 2003 et 2022, le revenu des plus aisés augmente plus vite que celui des autres foyers mais avec une forte volatilité	21
Les ménages à haut patrimoine et haut niveau de vie : plus souvent cadres ou indépendants, quinquagénaires ou sexagénaires, avec un patrimoine diversifié	33

Dossiers 47

Professionnelles du social : de forts besoins mais des rémunérations souvent faibles et des conditions de travail souvent difficiles	49
Horaires de travail atypiques : les femmes, les moins qualifiés et les personnes nées à l'étranger sont exposés aux formes les plus contraignantes	61

Retrouvez sur insee.fr les fiches thématiques de l'ouvrage



Fiches thématiques

1. Population

- 1.1 Démographie
- 1.2 Naissances, décès, mariages, Pacs
- 1.3 Ménages, couples et familles
- 1.4 Immigrés et descendants d'immigrés
- 1.5 Population par département

2. Scolarité, éducation et inégalités de destin

- 2.1 Population scolarisée des 1^{er} et 2^d degrés
- 2.2 Scolarisation des jeunes de 18 à 29 ans
- 2.3 Niveau de diplôme de la population
- 2.4 Inégalités sociales dans l'enseignement scolaire
- 2.5 Insertion professionnelle
- 2.6 Mobilité sociale

3. Marché du travail

- 3.1 Population active
- 3.2 Emploi
- 3.3 Chômage
- 3.4 Durée et conditions de travail
- 3.5 Revenu salarial

4. Niveaux de vie et redistribution

- 4.1 Niveaux de vie
- 4.2 Pauvreté monétaire
- 4.3 Protection sociale
- 4.4 Redistribution monétaire

5. Santé, dépendance

- 5.1 État de santé de la population
- 5.2 Perte d'autonomie

6. Qualité de vie

- 6.1 Logement
- 6.2 Insécurité, victimation
- 6.3 Justice
- 6.4 Vie citoyenne
- 6.5 Relations sociales
- 6.6 Les difficultés rencontrées lors des démarches administratives
- 6.7 Satisfaction dans la vie et confiance envers les autres

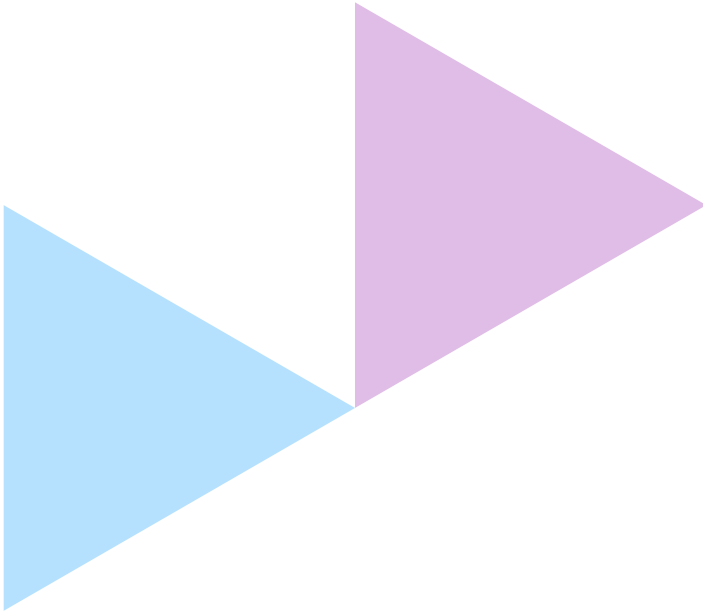
7. Contexte macroéconomique et dépenses sociales

- 7.1 Revenu disponible brut et pouvoir d'achat des ménages
- 7.2 Consommation et épargne des ménages
- 7.3 Dépenses de logement
- 7.4 Dépenses de santé
- 7.5 Dépenses d'éducation

8. Comparaisons européennes

- 8.1 Démographie en Europe
- 8.2 Éducation en Europe
- 8.3 Emploi et chômage en Europe
- 8.4 Salaires, niveaux de vie et pauvreté en Europe
- 8.5 Protection sociale en Europe
- 8.6 Consommation et conditions de vie en Europe

Éclairages



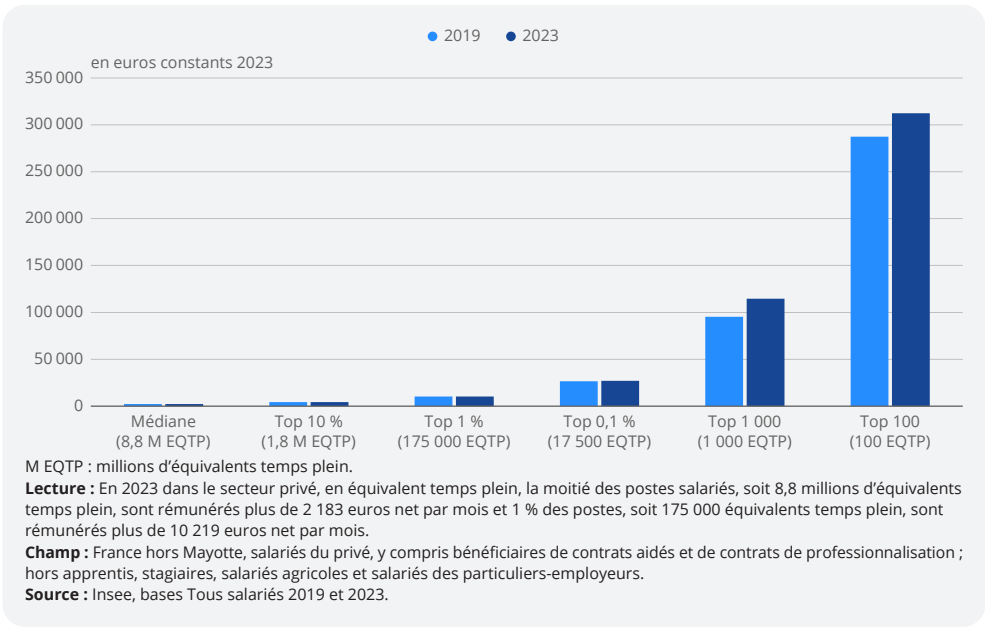
Très hauts salaires : les salariés les mieux rémunérés de leur génération en 2022 étaient déjà dans le haut de l'échelle salariale quinze ans auparavant

En 2023, 1 % des postes salariés du secteur privé sont rémunérés plus de 10 219 euros net par mois en équivalent temps plein. Ces postes les mieux rémunérés sont majoritairement des postes de direction ou de cadres dans les grandes entreprises, occupés par des hommes de plus de 50 ans travaillant en Île-de-France. Tout en haut de l'échelle salariale, les sportifs professionnels représentent un peu plus d'un tiers des 100 postes les mieux rémunérés. Au sein de la fonction publique, 1 % des postes sont rémunérés avec un salaire net en équivalent temps plein supérieur à 7 540 euros par mois : ces postes sont souvent occupés par des hommes, en fin de carrière, praticiens hospitaliers.

Dans le secteur privé, les salariés sur les postes à très hauts salaires sont plus nombreux à occuper le même poste chez le même employeur d'une année sur l'autre que les autres salariés. Cependant, leurs rémunérations sont d'autant plus volatiles que leur niveau est élevé, avec des baisses de salaires parfois marquées d'une année sur l'autre. Les postes à très hauts salaires ne restent donc pas nécessairement chaque année tout en haut du classement. Pour autant, secteurs privé et public confondus, les salariés les mieux rémunérés se maintiennent durablement en haut de l'échelle salariale : neuf salariés sur dix du top 1 % des revenus salariaux en 2022 appartenaient déjà, quinze ans auparavant, au top 10 % des salariés de leur génération, et la moitié au top 1,5 %.

En 2023, dans le **secteur privé**, 1 % des **postes salariés**, soit 175 000 postes en **équivalent temps plein (EQTP)**, sont rémunérés plus de 10 219 euros **net** par mois en EQTP, soit 122 628 euros par an ► **figure 1**. Ce montant correspond à près de 7,5 fois le Smic et 4,7 fois le **salaire médian** (2 183 euros net mensuels en EQTP). Parmi les très hauts salaires, les 0,1 % des postes les mieux rémunérés (17 500 postes en EQTP) ont un salaire d'au moins 27 066 euros net par mois en EQTP, soit environ

► 1. Salaires mensuels nets en équivalent temps plein (EQTP) des hauts salaires en 2019 et 2023 dans le secteur privé



20 fois le Smic. Tout en haut de l'échelle salariale, les 1 000 postes les mieux rémunérés ont un salaire de plus de 114 584 euros net par mois en EQTP, et les 100 postes les mieux rémunérés de plus de 312 458 euros net par mois en EQTP. Les 1 % des agents de la fonction publique les mieux rémunérés ont des salaires en EQTP plus faibles : en effet, 1 % des postes salariés dans le public sont rémunérés plus de 7 540 euros net par mois en EQTP, soit 1,4 fois moins que les 1 % des postes les mieux rémunérés dans le privé ► **encadré 1**.

► **Encadré 1 – Les hautes rémunérations dans la fonction publique en 2023**

En 2023, au sein de la fonction publique, 1 % des agents perçoivent un salaire net en équivalent temps plein (EQTP) supérieur à 7 540 euros par mois. La rémunération nette moyenne en EQTP des salariés de ce dernier centième atteint 9 444 euros ► **figure A**. Alors que les salaires sont plus élevés dans la fonction publique de l'État (FPE) jusqu'au neuvième décile, les derniers centiles de salaires sont plus hauts dans la fonction publique hospitalière (FPH). Ainsi, les 1 % des agents les mieux rémunérés de la FPH perçoivent plus de 9 623 euros en EQTP, contre 7 043 euros en EQTP dans la FPE.

A. Salaires mensuels nets en EQTP des hauts salaires de la fonction publique en 2023
en euros

Versant de la fonction publique	Top 1 %	Salaire net moyen du top 1 %	Salaire net médian du top 1 %
Fonction publique de l'État	7 043	8 740	8 172
Fonction publique territoriale	5 273	6 512	6 042
Fonction publique hospitalière	9 623	11 735	10 980
Ensemble de la fonction publique	7 540	9 444	8 783

Lecture : En 2023, dans la fonction publique, 1 % des agents occupent un poste pour lequel le salaire net mensuel en équivalent temps plein est supérieur à 7 540 euros. La rémunération moyenne de ces agents est égale à 9 444 euros et la moitié a une rémunération supérieure à 8 783 euros.

Champ : France hors Mayotte, y compris bénéficiaires de contrats aidés, hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFF-SDessi.

Alors que les femmes occupent 65 % des emplois dans la fonction publique, leur part n'est que de 39 % dans le top 1 % des rémunérations ► **figure B**. Celle-ci a toutefois augmenté de six points par rapport à 2016. Les postes du top 1 % sont en général occupés par des salariés en fin de carrière : 30 % des 1 % des agents les mieux rémunérés sont âgés de 60 ans ou plus, contre 9 % des agents de la fonction publique.

B. Caractéristiques des agents en fonction de leur niveau de rémunération dans la fonction publique en 2023
en %

Caractéristiques	Ensemble de la fonction publique	Top 10 %	Top 1 %
Sexe			
Femme	65	50	39
Homme	35	50	61
Statut			
Fonctionnaires	73	73	33
Contractuels	22	10	6
Autres statuts ¹	5	17	61
Âge			
Moins de 40 ans	32	11	14
40-49 ans	28	26	21
50-54 ans	17	21	16
55-59 ans	15	22	19
60-64 ans	8	16	21
65 ans ou plus	1	4	9

1 La catégorie « Autres statuts » comprend notamment les praticiens hospitaliers (médecins, pharmaciens, etc.).

Lecture : En 2023, 35 % des agents dans l'ensemble de la fonction publique sont des hommes ; les hommes représentent 50 % des 10 % les mieux rémunérés et 61 % des 1 % les mieux rémunérés.

Champ : France hors Mayotte, y compris bénéficiaires de contrats aidés, hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFF-SDessi.



Bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique définie dans le statut général des fonctionnaires, la notion de catégorie « A+ » est fréquemment utilisée pour distinguer les corps et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie hiérarchique A. En 2023, 10 % des agents classés en catégorie A+ sont présents dans le top 1 %, mais cette proportion varie très fortement ► **figure C**. Si 94 % des corps et emplois à la décision du Gouvernement en font partie, c'est seulement 1 % pour les maîtres de conférences, chercheurs, enseignants-chercheurs et inspecteurs de l'enseignement.

C. Principaux corps et emplois dans le dernier centième de rémunération de la fonction publique en 2023

Catégorie hiérarchique et versant de la fonction publique	Salaire net moyen en EQTP de l'ensemble des postes (en euros)	Part de l'effectif de la catégorie appartenant aux 1 % les mieux rémunérés de la fonction publique (en %)	Répartition des 1 % les mieux rémunérés (en %)
Catégorie A+	5 129	10	22
Fonction publique de l'État (FPE)	4 988	8	16
Encadrement supérieur et emplois de direction	6 953	38	10
Corps et emplois à la décision du Gouvernement (décret de 1985 et assimilés)	11 068	94	1
Autres corps de direction et encadrement supérieur de la FPE	6 804	36	9
Inspection, contrôle et expertise	6 113	20	5
Enseignement supérieur, recherche et assimilés	4 414	1	1
Fonction publique territoriale (FPT)	5 767	14	3
Emplois de direction	7 296	45	1
Encadrement supérieur	5 484	9	1
Médecins territoriaux	5 480	7	1
Fonction publique hospitalière (FPH)	6 723	32	3
Emplois de direction	6 728	32	3
Encadrement supérieur	6 467	31	0
Hors A+	2 596	1	78
Ingénieurs et cadres de l'aviation civile de la FPE	6 809	42	5
Praticiens hospitaliers de la FPH	6 829	36	60
Non ventilé ¹	2 518	0	14

1 Les emplois appartenant au dernier centième de rémunération, regroupés dans la catégorie « Non ventilé », sont soit des emplois très spécifiques occupés par un faible nombre de personnes, soit des cas rares non représentatifs des rémunérations de l'ensemble de leur corps ou catégorie.

Lecture : En 2023, le salaire net moyen en EQTP de l'ensemble des postes de praticiens hospitaliers dans la FPH est de 6 829 euros mensuels. 36 % des praticiens hospitaliers de la FPH appartiennent aux 1 % des agents de la fonction publique les mieux rémunérés. Parmi les 1 % des agents les mieux rémunérés de la fonction publique, 60 % sont des praticiens hospitaliers de la FPH.

Champ : France hors Mayotte, y compris bénéficiaires de contrats aidés, hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Source : Siasp, Insee. Traitements Drees, DGCL-DESL, DGAFP-SDessi.

Parmi les 1 % des agents de la fonction publique les mieux rémunérés, une forte majorité (78 %) ne relève pas de la catégorie A+, notamment parce qu'ils n'ont pas le statut de fonctionnaire. C'est le cas notamment des praticiens hospitaliers, dont le salaire net moyen en EQTP s'élève à 6 829 euros mensuels, et qui constituent 60 % des agents les mieux rémunérés de la fonction publique. Plus du tiers des postes de praticiens hospitaliers se placent dans le top 1 % des rémunérations.

Entre 2019, avant les crises sanitaire et inflationniste, et 2023, les rémunérations planchers du **top 10 %**, du top 1 % et du top 0,1 % du secteur privé ont peu évolué en **euros constants**, allant de -0,7 % pour le top 10 % à +2,2 % pour le top 0,1 %. Les salaires du top 1 000 ont en revanche progressé de plus de 20 % sur la période : ils représentaient au moins 70 fois le Smic en 2019 et ils représentent au moins 83 fois le Smic en 2023, alors même que le Smic a lui aussi progressé sur cette période (+1,2 % en euros constants).

Parmi les 100 postes salariés les mieux rémunérés en 2023, 36 sont occupés par des sportifs professionnels et 31 par des salariés assurant des fonctions de direction

Quatre profils de professions se distinguent parmi les postes aux plus hauts salaires. En premier lieu, les salariés assurant la direction de leurs entreprises, regroupant à la fois les dirigeants salariés, les chefs d'entreprise et les cadres d'état-major des grandes entreprises (directeurs administratifs, financiers, des ressources humaines, etc.), constituent 21 % du top 1 %, 41 % du top 1 000 et 31 % du top 100, alors qu'ils n'occupent que 2 % de l'ensemble des postes salariés du privé ► [figure 2](#).

► 2. Répartition en EQTP des hauts salaires par profession dans le secteur privé en 2023

en %

Profession	Top 1 %	Top 0,1 %	Top 1 000	Top 100	Ensemble des postes du secteur privé
Fonctions de direction	21	32	41	31	2
Dirigeants salariés ou chefs d'entreprise	14	22	27	21	2
Cadres d'état-major (entreprises de plus de 500 salariés)	7	10	14	10	0
Cadres à hautes responsabilités ou expertise (hors banque)	61	46	33	24	18
Cadres administratifs et commerciaux	25	20	14	12	6
Cadres financiers, économiques et comptables	13	14	11	9	2
Ingénieurs et cadres techniques	23	13	8	3	9
Cadres des banques et des marchés financiers	8	13	11	7	1
Sportifs professionnels	1	4	14	36	0
Avocats salariés, artistes, professions médicales salariées et divers cadres	5	3	1	2	2
Autres	4	1	0	1	76

Note : Les dirigeants salariés sont identifiés par la nature de leur contrat (modalité des déclarations sociales correspondant aux mandataires sociaux) ou leur libellé d'emploi (libellé de « PDG », « président », « dirigeant », etc.) ; les autres professions sont identifiées selon le code de leur profession et catégorie socioprofessionnelle (PCS).

Lecture : En 2023 dans le secteur privé, parmi les 1 % des postes salariés les mieux rémunérés en EQTP, 14 % sont des postes de dirigeants salariés ou de chefs d'entreprise.

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé, 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 2023.

Le deuxième profil rassemble les autres cadres à hautes responsabilités ou expertise (hors banque) et comprend des cadres administratifs et commerciaux, des cadres comptables et financiers ainsi que des ingénieurs et cadres techniques. Ces professions occupent une place intermédiaire dans les très hauts salaires : majoritaires parmi les postes du top 1 % (61 %), ils sont moins représentés dans le top 100 (24 %).

Le troisième profil regroupe les cadres des banques et des marchés financiers, qui incluent notamment les gérants de portefeuilles et les opérateurs de marché. Ces salariés, peu nombreux parmi l'ensemble des salariés du privé (1 %), sont concentrés dans les plus hautes rémunérations et représentent 13 % du top 0,1 % et 7 % du top 100.

Enfin, quatrième profil, les sportifs professionnels représentent une part minime de l'ensemble des salariés du privé mais sont nombreux parmi les plus hautes rémunérations : ils représentent 14 % du top 1 000 et 36 % du top 100. Ces sportifs professionnels sont principalement des joueurs de football salariés des clubs de Ligue 1.

Même si leur part est plus marginale, notamment à partir du top 1 000, d'autres professions sont aussi surreprésentées parmi les hautes rémunérations : des professions médicales, des avocats salariés ou encore des artistes (mannequins, acteurs, etc.). Ces professions incluent souvent des personnes susceptibles de cumuler un emploi salarié et une activité non salariée. Comme pour l'ensemble des salariés du privé, les rémunérations tirées de ces activités non salariées, lorsqu'il y en a, ne sont pas prises en compte ici ► [encadré 2](#).

► **Encadré 2 – Les salariés comptent pour la moitié des plus hauts revenus d'activité**

Les plus hauts **revenus d'activité** se répartissent entre non-salariés et salariés : les non-salariés représentent 40 % du top 1 % des revenus d'activité et 48 % du top 0,1 % en 2022, alors même qu'ils ne représentent que 8 % de l'ensemble des personnes ayant occupé un emploi dans l'année. Cette surreprésentation des non-salariés dans les plus hauts revenus d'activité ne modifie pas la répartition générée par rapport aux plus hauts salaires : 83 % des personnes appartenant au top 0,1 % des revenus d'activité en 2022 sont des hommes. Les non-salariés les mieux rémunérés exercent le plus souvent des professions libérales comme celles de médecin, dentiste ou avocat ► **figure**. Si les non-salariés sont largement surreprésentés au sein des plus hauts revenus d'activité, leur proportion parmi ceux-ci décroît depuis 2019, au sein du top 1 % comme au sein du top 0,1 %. Ils représentaient en effet 45 % du top 1 % et 55 % du top 0,1 % en 2019. Cette évolution demeure cependant sujette à caution, car l'ensemble de la rémunération des non-salariés n'est pas capté par la source : comme pour les salariés, seuls les revenus d'activité sont ici pris en compte. Les dividendes et les stock-options, susceptibles d'augmenter les revenus totaux des salariés et des non-salariés, a fortiori des dirigeants, ne sont par exemple pas comptabilisés ici.

Répartition des hauts revenus d'activité par statut, secteur d'activité et sexe en 2019 et 2022

Statut, secteur d'activité et sexe des personnes	2019			2022		
	Top 1 %	Top 0,1 %	Ensemble des personnes en emploi	Top 1 %	Top 0,1 %	Ensemble des personnes en emploi
Salariés	55	45	92	60	52	92
Salariés du privé	48	45	74	53	52	74
Salariés du public	7	0	18	7	0	18
Non-salariés, dont :	45	55	8	40	48	8
<i>Activités juridiques et comptables</i>	21	22	0	17	17	0
<i>Médecins et dentistes</i>	12	14	0	10	13	0
<i>Activités financières et d'assurance</i>	2	3	0	2	2	0
Sexe						
Femmes	21	16	48	23	17	48
Hommes	79	84	52	77	83	52

Note : En cas de multiactivité, c'est l'activité principale (en termes de revenus) qui est prise en compte. La part des non-salariés est calculée sur l'année et diffère ainsi de la part obtenue dans les estimations d'emploi, calculée au 31 décembre (autour de 12,2 % en 2022).

Lecture : En 2022, dans le panel Tous actifs, les non-salariés médecins et dentistes représentent 10 % du top 1 % des revenus d'activité et 13 % du top 0,1 %.

Champ : France, salariés du privé, du public et non-salariés (hors secteurs agricoles et salariés des particuliers-employeurs).

Source : Insee, panel Tous actifs.

Les très hauts salaires : des postes principalement occupés par des hommes de 50 ans ou plus travaillant en Île-de-France

Les femmes représentent 42 % des salariés en EQTP du secteur privé en 2023, mais leur part diminue quand les salaires augmentent : elles sont 24 % parmi le top 1 % et tout juste 10 % au sein du top 100 ► **figure 3**. Cette moindre représentation des femmes parmi les très hauts salaires contribue nettement à augmenter l'écart salarial entre femmes et hommes. En 2023 dans le privé, toutes professions confondues, le salaire net moyen en EQTP des femmes est inférieur de 13,5 % à celui des hommes, mais l'écart moyen se réduit à 9,7 % hors postes du top 1 %.

► 3. Répartition en EQTP des hauts salaires par sexe, âge, région de travail et secteur d'activité dans le secteur privé en 2023

	en %				
Caractéristiques des salariés et des postes	Top 1 %	Top 0,1 %	Top 1 000	Top 100	Ensemble des postes du secteur privé
Sexe					
Femmes	24	18	12	10	42
Hommes	76	82	88	90	58
Âge					
Moins de 30 ans	2	3	8	21	21
De 30 à 39 ans	12	9	9	17	26
De 40 à 49 ans	29	25	18	12	25
De 50 à 59 ans	40	41	40	31	23
60 ans ou plus	18	21	25	20	6
Lieu de naissance					
Étranger	16	20	25	35	17
France	84	80	75	65	83
Région de travail					
Hauts-de-Seine	24	26	21	10	5
Paris	30	42	49	42	8
Reste de l'Île-de-France	15	11	10	27	12
Reste de la France	31	21	20	21	75
Secteur d'activité					
Industrie	15	10	7	5	16
Construction	3	1	1	0	8
Tertiaire, dont :	83	88	92	95	76
<i>Services financiers¹</i>	11	17	15	7	3
<i>Services auxiliaires financiers et d'assurance</i>	6	9	10	7	1
<i>Conseil de gestion</i>	6	9	10	9	1
<i>Activités sportives²</i>	1	4	14	36	1

1 Hors assurance et caisses de retraite.

2 Et activités récréatives et de loisirs.

Lecture : En 2023 dans le secteur privé, parmi les 1 % des postes salariés les mieux rémunérés en EQTP, 24 % sont occupés par des femmes.

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé, 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 2023.

Les postes du haut de l'échelle salariale sont majoritairement occupés par des salariés de 50 ans ou plus : alors qu'ils représentent moins de 30 % de l'ensemble des salariés du privé, ils occupent 58 % des postes du top 1 % et 65 % des postes du top 1 000. À partir du top 0,1 %, les salariés nés à l'étranger sont surreprésentés : ils occupent 20 % des postes du top 0,1 % et 35 % des postes du top 100, contre 17 % de ceux de l'ensemble du secteur privé. Ces personnes sont le plus souvent nées dans des pays européens voisins de la France (Royaume-Uni, Allemagne, Espagne, Italie), aux États-Unis ou au Maroc.

Les postes aux salaires les plus élevés sont localisés dans les plus grandes métropoles, notamment en Île-de-France où se concentrent sièges sociaux, services financiers et banques. Ainsi, 30 % du top 1 % travaille à Paris et 24 % dans les Hauts-de-Seine, où se situe le quartier d'affaires de La Défense (alors que seulement 8 % et 5 % des postes de l'ensemble du secteur privé se situent à Paris et dans les Hauts-de-Seine). Cette surreprésentation géographique est encore plus marquée dans le top 0,1 % et dans le top 1 000. Elle s'atténue légèrement pour les postes du top 100 du fait des sportifs professionnels salariés dans les différents clubs français, davantage répartis sur le territoire.

Les très hauts salaires sont concentrés dans un nombre restreint d'entreprises, en particulier dans les services financiers et le conseil de gestion

Plus le salaire est élevé, plus les postes ont tendance à se concentrer dans un petit nombre d'entreprises (au sens d'unité légale). Dans l'ensemble du secteur privé, les cinq entreprises qui regroupent le plus de postes en concentrent moins de 4 %. Pour les 1 % des postes les mieux rémunérés, cette part n'est que légèrement supérieure à 4 %. En revanche, les cinq entreprises qui regroupent le plus de postes du top 1 000 en regroupent plus de 8 %. La concentration devient encore plus marquée pour le top 100 : 29 postes se concentrent dans cinq entreprises, principalement dans le sport professionnel, le luxe et la gestion de portefeuilles. Le versement de très hauts salaires est donc une pratique concentrée dans un cercle restreint d'employeurs.

Au niveau sectoriel, les postes aux plus hauts salaires sont surreprésentés dans les services financiers (comprenant notamment les activités des holdings et de l'intermédiation financière) et dans les activités auxiliaires des services financiers et d'assurance. Ces secteurs regroupent 17 % des postes du top 1 % et un quart du top 1 000, alors qu'ils ne représentent que 4 % de l'ensemble des effectifs en EQTP du secteur privé. Le conseil de gestion est aussi très largement surreprésenté au sein des très hauts salaires, avec 6 % des postes du top 1 % et 10 % des postes du top 1 000, contre 1 % dans l'ensemble du secteur privé. Le secteur des activités sportives, récréatives et de loisirs est le plus représenté au sein du top 100, du fait de la part qu'y prennent les sportifs professionnels.

Les très hauts salaires conservent plus souvent leur poste et leur employeur d'une année sur l'autre

Dans l'ensemble du secteur privé, 61 % des postes de 2023 étaient occupés par le même salarié dans le même établissement un an auparavant. Les salariés les mieux rémunérés se démarquent par une stabilité plus forte sur leur poste : au sein du top 1 % de 2023, 77 % des postes étaient déjà occupés par le même salarié dans le même établissement un an auparavant, et cette proportion s'élève à 83 % pour le top 0,1 %.

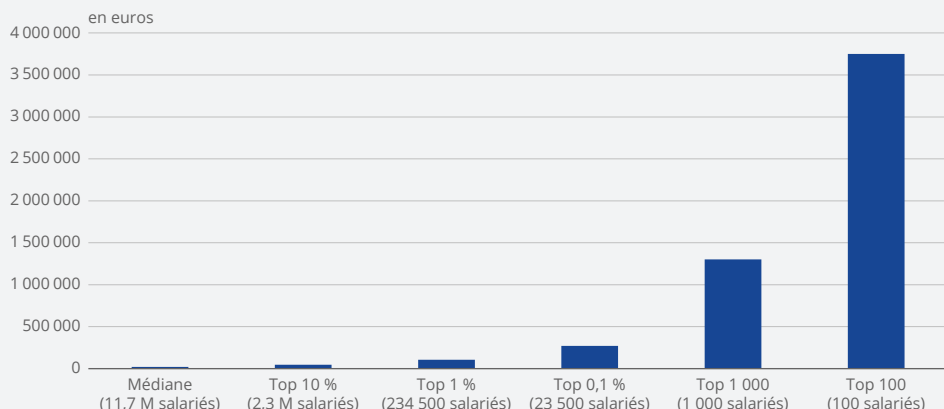
Les rémunérations des postes à très hauts salaires sont en revanche plus volatiles que dans le reste du secteur privé, en raison de la part élevée des éléments variables (primes, bonus ou rémunérations liées à la performance, hors stocks-options, actions gratuites ou dividendes). Parmi les postes « stables » entre 2022 et 2023, c'est-à-dire occupés par le même salarié dans le même établissement, les hauts salaires sont proportionnellement plus nombreux à enregistrer des baisses de rémunérations. Ainsi, 39 % des postes du top 10 % de 2022, 51 % de ceux du top 1 % et 60 % de ceux du top 0,1 % connaissent une baisse de salaire net en EQTP en euros courants entre 2022 et 2023, contre 23 % de l'ensemble des postes salariés du privé « stables » entre 2022 et 2023. Ces baisses sont par ailleurs d'une ampleur plus marquée pour les postes à hauts salaires : seuls 4 % des postes stables de l'ensemble du privé subissent une diminution de salaire d'au moins 25 %, mais cette proportion atteint 14 % au sein du top 10 % de 2022, 25 % pour le top 1 % et 34 % pour le top 0,1 %.

Parmi les postes stables qui enregistrent une hausse de salaire net en EQTP, les augmentations entre 2022 et 2023 sont également plus marquées pour les très hauts salaires. Pour la moitié des salariés du secteur privé dont la rémunération augmente, la hausse est supérieure à 9 % ; elle dépasse 12 % pour le top 1 % de 2022 et 17 % pour le top 0,1 %.

Des revenus salariaux encore plus dispersés que les salaires nets en EQTP

L'analyse se place maintenant au niveau des salariés, et non plus des postes de travail. En 2023, parmi les hauts **revenus salariaux**, 1 % des personnes **travaillant principalement dans le secteur privé** (soit 234 500 personnes) perçoivent plus de 105 948 euros net par an, soit 5 fois le revenu salarial médian ► **figure 4**. Les 0,1 % des salariés les mieux rémunérés perçoivent plus de 271 368 euros net par an, soit 13 fois le revenu salarial médian et 16 fois le Smic annuel. Le revenu salarial prend en compte l'ensemble des salaires nets effectivement perçus par un individu au cours de l'année sur les différents postes de travail qu'il a occupés, y compris les emplois occupés dans le secteur public, sans les ramener à un temps plein.

► 4. Haut de la distribution des revenus salariaux annuels des personnes travaillant principalement dans le secteur privé en 2023



Lecture : En 2023, la moitié des salariés travaillant principalement dans le secteur privé perçoivent plus de 21 116 euros net annuels et 1 % des salariés plus de 105 948 euros net annuels.

Champ : France hors Mayotte, salariés travaillant principalement dans le secteur privé, 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 2023 et Système d'information sur les agents des services publics 2023 (Siasp).

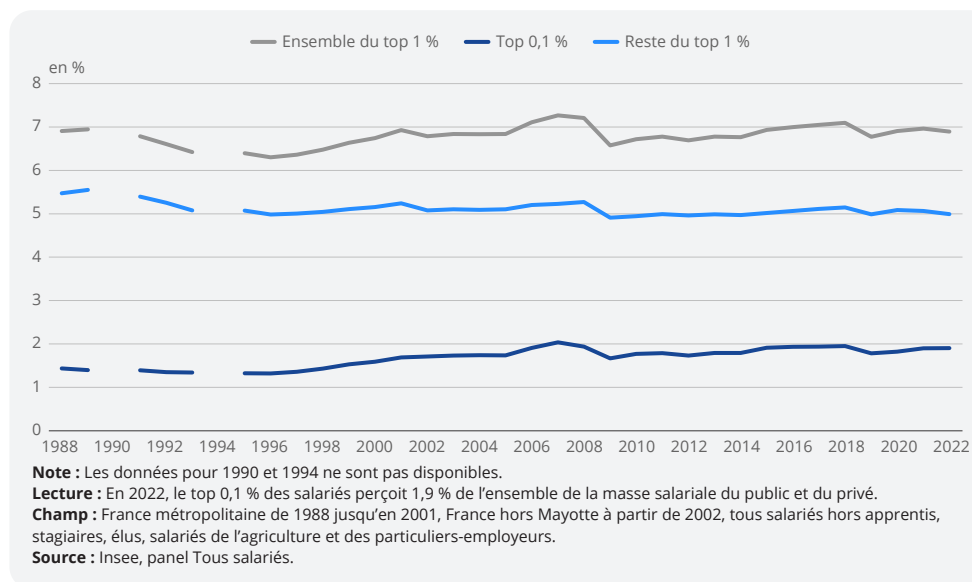
Les 100 salariés aux revenus salariaux les plus élevés perçoivent près de 180 fois le revenu salarial médian, contre un peu plus de 140 fois le salaire net médian en EQTP pour les 100 postes les mieux rémunérés. En effet, les disparités de revenu salarial englobent les disparités de salaire net en EQTP et celles liées au volume de travail. Étant donné que les postes aux plus hauts salaires en EQTP correspondent plus souvent que les autres emplois à des postes à temps plein et sans interruption du début à la fin de l'année, les disparités de revenu salarial sont plus marquées que celles des salaires nets en EQTP.

Le top 0,1 % des salariés concentre une part croissante de la masse salariale, de 1,4 % en 1988 à 1,9 % en 2022

Mesurer la part de la masse des revenus salariaux perçue par les salariés les mieux rémunérés, secteurs public et privé confondus, permet aussi d'étudier les inégalités de salaires. Les salariés les mieux rémunérés sont majoritairement issus du secteur privé : ils représentent 88 % du top 1 % et 98 % du top 0,1 % en 2022 (alors qu'ils représentent 78 % de l'ensemble des salariés). Leur profil est proche de celui des salariés du privé percevant les plus hauts salaires nets en EQTP. Sur longue période, la part de la masse salariale perçue par le top 1 % en revenu salarial est assez stable : elle fluctue autour de 7 % depuis les années 1980 ► [figure 5](#).

Parmi les salariés du top 1 %, ceux du top 0,1 % ont des structures de rémunérations (avec davantage d'éléments variables) et des métiers spécifiques. La part de la masse salariale perçue par ces derniers évolue donc différemment : elle a augmenté entre la fin des années 1990 et la fin des années 2000 avant de se stabiliser, passant de 1,4 % en 1988 à 1,9 % en 2022. Ainsi, en excluant les salariés du top 0,1 %, la part de la masse salariale perçue par le reste du top 1 % a diminué, passant de 5,5 % à 5,0 % sur la même période.

► 5. Part de la masse salariale perçue par le top 1 % et le top 0,1 % de l'ensemble des salariés entre 1988 et 2022

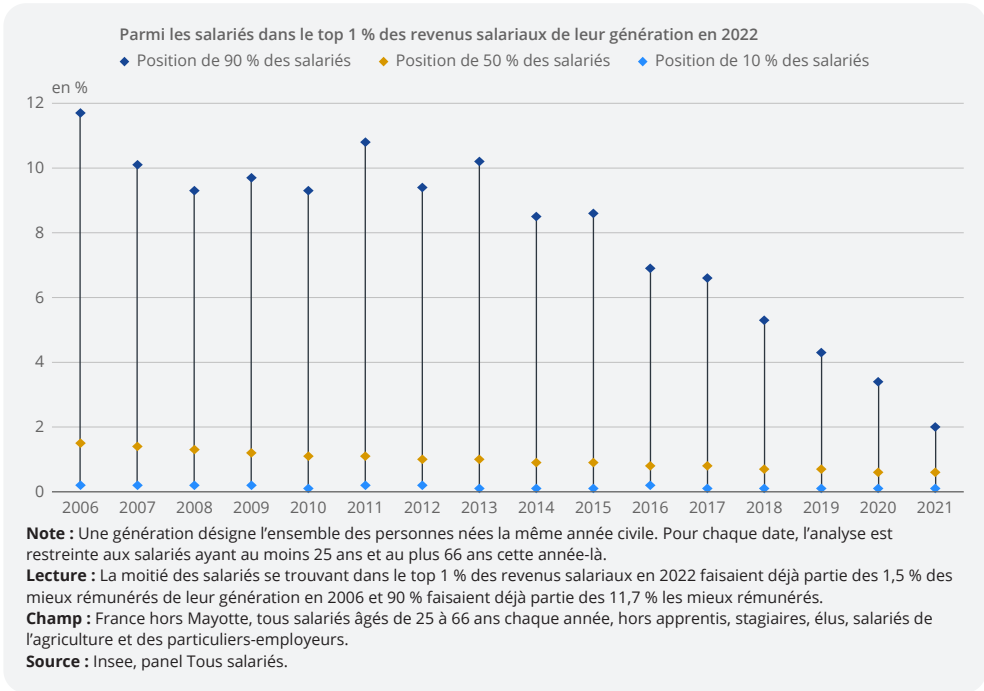


Neuf salariés sur dix du top 1 % des revenus salariaux en 2022 faisaient déjà partie du top 10 % de leur génération quinze ans auparavant

Secteurs public et privé confondus, le top 1 % des revenus salariaux peut aussi être calculé pour chaque génération de salariés ► **méthodes**. Pour les salariés les mieux rémunérés en 2022, l'évolution de leur position dans l'échelle salariale depuis 2006 relativement aux autres salariés de même âge permet d'évaluer leur trajectoire salariale en neutralisant les effets de l'expérience professionnelle et des générations. Neuf salariés sur dix du top 1 % des revenus salariaux en 2022 étaient dans le top 10 % des salariés de leur génération dix ans auparavant et même quinze ans auparavant, ce qui indique une grande stabilité en haut de l'échelle salariale ► **figure 6**. Une grande part se trouvait aussi déjà au sommet de l'échelle salariale : la moitié d'entre eux étaient dans le top 1,5 % des salariés du même âge qu'eux en 2006, et dans le top 1 % des salariés du même âge qu'eux en 2012. Faire partie des salariés les mieux rémunérés d'une génération sur le marché du travail s'accompagne ainsi très souvent d'une position élevée dans l'échelle salariale sur plusieurs années consécutives.

Le fait de conserver durablement une position élevée dans l'échelle salariale résulte directement de la plus grande stabilité des salariés sur les postes les mieux rémunérés. Les salariés les mieux rémunérés changent en effet moins souvent de poste. Cela s'explique en partie par les caractéristiques des postes les plus rémunérateurs, qui correspondent à des professions (médecins hospitaliers, cadres à hautes responsabilités ou expertise ou cadres d'état-major) difficilement accessibles en cours de carrière sans le parcours scolaire et professionnel adéquat. Le début de carrière, et donc les études et diplômes, seraient ainsi déterminants pour accéder au top 1 % du revenu salarial.

► 6. Position occupée de 2006 à 2022 par les salariés appartenant au top 1 % des revenus salariaux de leur génération en 2022



Le profil des salariés aux plus hauts salaires cumulés entre 2012 et 2022 est proche de celui du top 1 % de 2022

Pour autant, un salarié peut n'accéder que brièvement ou tardivement à un emploi très rémunérateur, ou avoir bénéficié ponctuellement de primes exceptionnelles et ensuite connaître une situation moins avantageuse voire arrêter de travailler, volontairement ou non. Le déroulement des carrières, comme les transformations du marché du travail, sont ainsi susceptibles d'affecter la concentration des revenus salariaux. La somme des revenus salariaux perçus entre 2012 et 2022 par les personnes âgées en 2012 de 25 à 57 ans, secteurs public et privé confondus, permet de prendre en compte plus précisément les conséquences de leurs trajectoires salariales, des ascensions professionnelles ou des sorties du marché du travail salarié sur leurs rémunérations tout au long de cette période.

Le profil des salariés ayant perçu les 1 % de salaires cumulés les plus élevés entre 2012 et 2022 est très proche de celui des salariés du top 1 % de 2022. Dans les deux cas, les salariés sont le plus souvent des médecins hospitaliers, des cadres d'état-major, des cadres commerciaux ainsi que des chefs d'entreprises de services. En 2022 comme sur la période 2012-2022, les salariés du top 1 % travaillent principalement dans les secteurs des activités scientifiques et techniques, dans les activités financières et d'assurance, ou encore dans la santé. Dans les deux cas, ils travaillent principalement à Paris et dans les Hauts-de-Seine. Ils sont très majoritairement des hommes, souvent nés à Paris ou à l'étranger, notamment pour les médecins et les cadres de grandes entreprises. ●

Auteurs :

Mathilde Gerardin (Insee)

Benjamin Pipaud (Insee)

Joëlle Vidalenc (Insee)

Gwendoline Volat (DGAFP)

► Définitions

Le **secteur privé** s'entend au sens large, c'est-à-dire y compris entreprises publiques. Une entreprise publique est une entreprise sur laquelle l'État peut exercer directement ou indirectement une influence dominante du fait de la propriété ou de la participation financière, en disposant soit de la majorité du capital, soit de la majorité des voix attachées aux parts émises. Les entreprises publiques sont donc à bien distinguer de la fonction publique (qui regroupe les personnes morales et organismes soumis au droit administratif dans lesquels le recrutement se fait sur la base du droit public).

Le **secteur public** désigne tous les agents de la fonction publique (hors militaires) travaillant dans les ministères et les établissements publics administratifs de l'État (EPA), qu'ils soient fonctionnaires, contractuels, vacataires, relevant de statuts particuliers ou bénéficiaires de contrats aidés.

Un **poste salarié** correspond au cumul sur une année donnée des périodes d'emploi d'un même salarié dans un même établissement. Un salarié présent dans deux établissements est comptabilisé dans deux postes distincts. Les postes sont comptabilisés au prorata de leur volume de travail : un poste à mi-temps sur toute l'année ou un poste à temps plein sur la moitié de l'année vaut 0,5 EQTP.

Le **salairer 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 pendant six mois à 80 % et ayant perçu un total de 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). Calculé à partir du salaire net fiscal (qui sert d'assiette à l'impôt sur le revenu), il ne comprend pas la participation et l'intéressement placés sur un plan d'épargne entreprise, car ceux-ci ne sont principalement pas imposables, mais comprend les cotisations patronales pour les complémentaires santé obligatoires. Le calcul ne tient pas non plus compte des éléments non soumis à cotisations sociales comme les stocks-options, actions gratuites ou dividendes.

Le **salaire médian** est tel que la moitié de la population considérée gagne moins et l'autre moitié gagne plus.

Le salaire du **top 10 %** désigne le seuil de rémunération au-dessus duquel se situent les 10 % des EQTP les mieux rémunérés. De même, le salaire du top 1 000 correspond au seuil de salaire au-dessus duquel se trouvent les 1 000 EQTP les mieux rémunérés (répartis sur 1 364 postes en 2023) et le salaire du top 100 au seuil de salaire au-dessus duquel se trouvent les 100 EQTP les mieux rémunérés (répartis sur 139 postes en 2023).

Les évolutions en **euros constants** sont calculées en référence aux évolutions de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) de l'ensemble des ménages.

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 le salarié (sur une année) et non le poste de travail.

Dans le cas des salariés occupant plusieurs postes dans l'année à la fois dans le privé et dans le public, le poste avec la durée la plus élevée est celui qui détermine si le salarié travaille **principalement dans le secteur privé** ou principalement dans le secteur public. En cas d'égalité de durées, c'est le poste le plus rémunérateur qui détermine le secteur d'activité principal.

Le **revenu d'activité** correspond aux rémunérations que retire un individu de l'ensemble de ses activités salariées (dans le secteur privé – hors secteur agricole – et dans le public), ainsi que non salariées. Il est net des cotisations sociales, mais intègre ici la CSG et la CRDS. Le revenu d'activité des non-salariés est calculé à partir du revenu professionnel imposable auquel sont réintégrés certains allègements fiscaux et cotisations sociales facultatives : bénéfice net des entrepreneurs individuels classiques, rémunérations des gérants majoritaires incluant une partie des dividendes perçus, chiffre d'affaires des micro-entrepreneurs après abattement pour frais professionnels.

► Sources

La **base Tous salariés** est une base statistique sur l'ensemble des salariés, produite à partir des déclarations administratives de leurs employeurs. Sur le champ privé, les salaires annuels et les effectifs sont principalement issus des déclarations sociales nominatives (DSN) que les entreprises adressent à l'administration et que l'Insee traite ensuite. Les salariés du secteur agricole, les salariés des particuliers-employeurs, ainsi que les apprentis et les stagiaires sont exclus de cette étude. Les bénéficiaires de contrats aidés et de professionnalisation sont en revanche inclus.

À partir des bases Tous salariés, le **panel Tous salariés** est une base statistique permettant de suivre un échantillon de salariés depuis 1976. Chaque observation correspond à l'emploi d'un individu dans une entreprise au cours d'une année. Ce panel permet notamment de mesurer et d'analyser le revenu salarial des salariés du privé et du public.

Pour mesurer les revenus d'activité des personnes cumulant salariat et non-salariat (comme les médecins, avocats ou artistes), ces sources sont complétées par le **panel Tous actifs** qui permet de suivre les revenus et trajectoires professionnelles de l'ensemble des actifs à l'aide de deux sources administratives supplémentaires, gérées par la Caisse nationale des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf CN) et par la Caisse centrale de la Mutualité sociale agricole (CCMSA).

Le **Système d'information sur les agents des services publics (Siasp)** recense les données sur l'emploi et les rémunérations des agents des trois versants de la fonction publique à partir des déclarations sociales nominatives (DSN) des employeurs publics.

► Méthodes

Lorsque des comparaisons temporelles sont effectuées, elles sont réalisées sur des périodes variables selon l'angle d'analyse, qui correspondent en général à la plus longue période pour laquelle les données adéquates sont disponibles. Les millésimes des panels Tous salariés et Tous actifs utilisés dans cette étude sont ceux de 2022.

Revenus salariaux par génération

Les salariés sont classés par génération et revenu salarial : le revenu salarial d'une personne à un âge donné est comparé à ceux de tous les salariés de même âge. Ceci permet de neutraliser l'impact des effets d'expérience ou de génération dans la détermination des salaires. La trajectoire salariale des 1 % des salariés âgés de 25 à 66 ans en 2022 les mieux rémunérés pour leur âge (top 1 % des salariés de 25 ans, top 1 % des salariés de 26 ans, ..., top 1 % des salariés de 66 ans) est comparée à celle des salariés de même âge qu'eux, chaque année précédant 2022, en reculant jusqu'en 2006 (les plus âgés avaient alors 50 ans).

Par ailleurs, pour chaque année étudiée, l'analyse est restreinte aux salariés ayant au moins 25 ans cette année-là. Ainsi, plus la date s'éloigne de 2022, plus le champ rétrécit. Par exemple, en 2020, les positions sur l'échelle salariale sont calculées sur des salariés ayant au moins 25 ans, et concernent donc les salariés des top 1 % qui ont entre 27 et 66 ans en 2022. L'analyse des positions de 2012 (salariés ayant au moins 25 ans en 2012) réduit quant à elle le champ aux salariés qui ont au moins 35 ans en 2022.

Il est ainsi possible d'appréhender la proportion de ces salariés du top 1 % par âge de 2022 qui étaient déjà dans le top 1 %, top 2 %, top 10 % etc. des salariés de la même génération (c'est-à-dire ayant la même année de naissance) les années précédentes. Certains salariés ne sont pas présents dans le panel Tous salariés une année donnée (indépendants, inactifs, etc.) : par exemple, 85 % des salariés de 2022 du champ sont retrouvés en 2012.

Cumul des salaires entre 2012 et 2022

L'étude de l'inégale distribution des salaires une année donnée ne permet pas de savoir si ce sont toujours les mêmes salariés qui occupent les meilleures positions. Les revenus salariaux de chaque année entre 2012 et 2022 sont sommés pour tous les salariés présents au moins une année sur cette période. Cette somme des revenus salariaux permet de classer les salariés. Les 1 % des mieux rémunérés sur 10 ans sont ainsi comparés en termes de profil sociodémographique aux 1 % des mieux rémunérés en 2022, afin d'évaluer l'impact des trajectoires professionnelles sur la concentration des revenus salariaux sur plusieurs années.

► Pour en savoir plus

- Outil de datavisualisation sur les salaires.
- Emploi et revenus des indépendants, coll. « Insee Références », édition 2025.
- **Sokhna N. P., Duquesne T.**, « Les salaires dans le secteur privé en 2023 – L'augmentation des salaires reste inférieure à l'inflation », Insee Première n° 2020, octobre 2024.
- **Berger E., Bonnet O.**, « Les hauts salaires dans le secteur privé – Davantage de directeurs que de traders et de footballeurs », Insee Première n° 1800, mai 2020.

Entre 2003 et 2022, le revenu des plus aisés augmente plus vite que celui des autres foyers mais avec une forte volatilité

Les foyers fiscaux à très hauts revenus, soit les 0,1 % des foyers les plus aisés, sont plus urbains, pour moitié franciliens, et plus âgés que la moyenne.

En 2022, leur revenu annuel moyen s'établit à 1 million d'euros, contre 31 000 euros pour les autres foyers. Les revenus des foyers à très hauts revenus sont plus diversifiés que ceux du reste de la population. Ainsi, les revenus des autres foyers fiscaux sont composés à 90 % de traitements, salaires, pensions et retraites, contre seulement 38 % pour les foyers à très hauts revenus. En 2022, les revenus de capitaux mobiliers représentent 47 % des revenus de ces derniers, les bénéfices professionnels 11 %, et les revenus fonciers 3 %.

Entre 2003 et 2022, le revenu moyen des foyers à très hauts revenus a davantage augmenté que celui des autres foyers fiscaux, bénéficiant de l'augmentation des revenus financiers et fonciers. Il a aussi été plus volatil, du fait de chocs conjoncturels et de changements législatifs, comme par exemple la crise des dettes souveraines ou la mise en place du prélèvement forfaitaire unique.

Parmi les foyers à très hauts revenus de 2022, la majorité sont des foyers fiscaux qui se sont formés au cours de la période 2003-2022. En revanche, 9 % de ces foyers étaient déjà des foyers à très hauts revenus en 2003.

Enfin, la forte croissance des revenus des plus aisés et la progressivité du barème font que la part de l'impôt sur le revenu payé par les foyers fiscaux à très hauts revenus s'est accrue en vingt ans, malgré une diminution de leur taux d'imposition moyen.

Les études récentes sur les inégalités de revenu ne se limitent plus au suivi d'indices synthétiques d'inégalité (par exemple, les indices de Gini, de Theil ou d'Atkinson) mais se sont élargies à l'examen de la situation des plus pauvres [Albouy et al., 2023 ; André et al., 2024], ou à celle des plus riches [Alvaredo et al., 2013 ; Cazenave-Lacrouts, 2018 ; Observatoire des inégalités, 2022], notamment grâce à l'utilisation de données individuelles sociofiscales.

La présente étude compare les sources de revenus des **foyers fiscaux** les plus aisés aux autres foyers, et traite de leur évolution de 2003 à 2022 ► **encadré**. Elle se fonde sur la distribution des revenus déclarés pour le calcul de l'impôt sur le revenu, soit le revenu primaire (principalement les salaires et les bénéfices professionnels) augmenté des pensions, rentes et aussi des revenus de remplacement comme les allocations chômage. Les prestations et minima sociaux perçus, non imposables, ne sont pas pris en compte. L'ensemble des revenus du foyer sont pris en compte, sans être pondérés par la taille du foyer ou son nombre d'unités de consommation.

► Encadré – Les foyers à très hauts revenus de 2022 sont rarement les mêmes que ceux de 2003

Entre 2003 et 2022, le nombre de foyers fiscaux a augmenté de 6,3 millions ► **figure**. Au cours de la période, 17,7 millions de foyers fiscaux ont « disparu » (les déclarants sont décédés ou partis à l'étranger, ou ont connu des changements de situation : divorce, mariage, pacs, etc.) tandis que 24,1 millions se sont formés (nouveaux déclarants, déclarants ayant changé de situation depuis 2003) ► **méthodes**. 59 % des foyers de 2022 sont des nouveaux foyers, qui n'existaient pas en 2003 dans la même composition, tandis que 52 % des foyers de 2003 ont disparu en 2022.





Mouvements d'entrées et de sorties dans la population des foyers fiscaux entre 2003 et 2022

Caractéristiques	Position sur l'échelle des revenus fiscaux						Ensemble
	Foyers du 1 ^{er} quart des revenus	Foyers du 2 ^e quart des revenus	Foyers du 3 ^e quart des revenus	Foyers entre le 75 ^e et 90 ^e centile des revenus	Foyers entre le 90 ^e et 99,9 ^e centile des revenus	Foyers à très hauts revenus	
Nombre de foyers en 2022 classés selon leur position dans l'échelle des revenus de 2022							
Foyers pérennes	3 233	3 891	4 897	2 884	1 774	18	16 697
Foyers situés dans le même groupe de revenus en 2003 et en 2022	2 083	1 750	2 049	1 118	1 032	3	8 035
Foyers ayant changé de groupes entre 2003 et 2022	1 150	2 141	2 848	1 766	742	15	8 662
Foyers formés (n'existant pas en 2003)	6 961	6 305	5 298	3 233	2 263	22	24 082
Ensemble (en milliers)	10 194	10 196	10 195	6 117	4 037	41	40 780
Foyers pérennes	32	38	48	47	44	45	41
Foyers situés dans le même groupe de revenus en 2003 et en 2022	20	17	20	18	26	9	20
Foyers ayant changé de groupes entre 2003 et 2022	11	21	28	29	18	37	21
Foyers formés (n'existant pas en 2003)	68	62	52	53	56	55	59
Ensemble (en %)	100	100	100	100	100	100	100
Nombre de foyers en 2003 classés selon leur position dans l'échelle des revenus de 2003							
Foyers disparus (n'existant plus en 2022) (en milliers)	4 939	4 758	4 455	2 257	1 322	16	17 748
Foyers disparus (n'existant plus en 2022) (en %)	57	55	52	44	39	48	52
Ensemble (en milliers)	8 611	8 612	8 612	5 167	3 410	34	34 446
Évolution du nombre de foyers entre 2003 et 2022							
Solde des formations et disparitions de foyers fiscaux	2 022	1 547	843	976	941	5,9	6 334
Solde des entrées et sorties de foyers pérennes	-439	37	740	-26	-314	0,4	0
Ensemble (en milliers)	1 583	1 584	1 583	950	627	6,3	6 334

Note : Les foyers fiscaux présents en 2003 qui le sont encore en 2022 sont dits pérennes. Les foyers fiscaux nouvellement formés déclarants à l'impôt sur le revenu sont ceux formés entre 2003 et 2022 (un jeune majeur entrant sur le marché du travail se détachant du foyer fiscal de ses parents, ou une personne ayant divorcé, par exemple). Les foyers fiscaux disparus entre 2003 et 2022 correspondent par exemple à des décès ou des départs à l'étranger, ou encore à un couple marié qui a divorcé.

Lecture : Entre 2003 et 2022, le nombre de foyers fiscaux positionnés dans le 2^e quart des revenus a augmenté de 1 584 milliers, dont 1 547 milliers correspondent au solde des foyers fiscaux nouvellement formés et disparus au cours de la période, et 37 000 proviennent des entrées et sorties de foyers pré-existants (foyers pérennes) au sein du groupe.

Champ : Ensemble des foyers fiscaux. **Source :** DGFIP, fichier des déclarations de revenus de 2003 et de 2022.

Les foyers fiscaux présents à la fois en 2003 et en 2022, dits pérennes, sont au nombre de 16,7 millions, soit 41 % des foyers fiscaux de 2022. La moitié d'entre eux sont situés dans le même groupe de revenus en 2003 et en 2022, tandis que l'autre moitié a changé de position sur l'échelle des revenus entre 2003 et 2022, générant ainsi des réallocations entre les groupes de revenus.

Les foyers pérennes parmi les très hauts revenus de 2022 sont au nombre de 18 000. Parmi eux, la proportion de ceux qui étaient dans ce même groupe de foyers en 2003 est plus faible que pour les autres groupes (9 % de l'ensemble des foyers à très hauts revenus en 2022, contre 20 % en moyenne). En effet, sur ces 18 000 foyers, 15 000 foyers ont rejoint les très hauts revenus en provenance des groupes au revenu plus modeste, soit 37 % du total des foyers à très hauts revenus de 2022, alors que chez les autres groupes le poids des foyers pérennes en provenance d'autres groupes est de 21 % en moyenne. Quant au nombre de foyers pérennes ayant quitté le groupe des très aisés durant la période, il avoisine celui des 15 000 entrants, le solde entre les entrées et les sorties est alors faible (400 foyers, soit 1 % de l'ensemble des foyers à très haut revenus).

Les foyers fiscaux nouvellement formés représentent 55 % des très hauts revenus de 2022 (soit environ 22 000 foyers) ; cette proportion est comprise entre 52 % et 68 % dans les autres groupes de revenus. Parmi les foyers à très hauts revenus en 2003, 48 % ont disparu en 2022 (soit environ 16 000 foyers) ; ce taux de disparition varie entre 39 % et 57 % dans les autres groupes. Dans tous les groupes de revenus, ce sont principalement les formations (largement excédentaires sur les disparitions) qui alimentent la hausse des effectifs de foyers entre 2003 et 2022.

Les foyers fiscaux à très hauts revenus sont définis ici comme ceux appartenant aux 0,1 % les plus aisés en matière de revenu, soit 40 700 foyers en 2022 ► [figure 1](#). Ils sont comparés au reste de la population des foyers déclarants à l'impôt sur le revenu ► [méthodes](#).

► 1. Profil économique et sociodémographique des foyers fiscaux en 2022

Caractéristiques	Foyers à très hauts revenus	Autres foyers fiscaux
Nombre de foyers fiscaux	40 700	40 738 800
Revenu annuel médian (en euros)	642 000	24 500
Revenu annuel moyen (en euros)	1 027 700	31 100
Seuil de revenu (en euros)	463 000	0
Impôt sur le revenu moyen (en euros)	264 100	1 700
Éléments démographiques		
Âge moyen du premier déclarant ¹ (en années)	55,5	51,5
Divorcés (en %)	8,9	16,2
Mariés ou pacsés (en %)	82,3	31,9
Nombre de personnes par foyer fiscal	2,9	1,8
Nombre d'unité de consommation par foyer fiscal	1,9	1,3
Éléments géographiques (en %)		
Résidents franciliens	47,7	17,9
Résidents à Paris et dans les Hauts-de-Seine	37,5	5,9
Résidents en unités urbaines	87,9	78,9

1 Dans un foyer fiscal composé d'une personne, le premier déclarant est cette unique personne. Dans les autres foyers, c'est la personne apparaissant en premier dans la liste des revenus à déclarer.

Lecture : En 2022, les foyers fiscaux à très hauts revenus, définis comme les 0,1 % des foyers les plus aisés, sont au nombre de 40 700 et déclarent en moyenne un revenu annuel de 1 027 700 euros à l'administration fiscale.

Champ : Ensemble des foyers fiscaux.

Source : DGFIP, fichier des déclarations de revenus de 2022.

Les foyers fiscaux à très hauts revenus sont plus souvent franciliens et plus âgés

En 2022, les foyers à très hauts revenus totalisent un revenu de près de 42 milliards d'euros, représentant 3,1 % du revenu de l'ensemble des foyers fiscaux [\[Arnal et al., 2025\]](#). Le revenu moyen des foyers à très hauts revenus s'établit à 1 million d'euros annuels, tandis que celui des autres foyers fiscaux s'élève à 31 000 euros. Le seuil d'entrée dans la catégorie des très hauts revenus est de 463 000 euros. La moitié des foyers à très hauts revenus ont un revenu annuel supérieur à 642 000 euros.

48 % des foyers à très hauts revenus résident en Île-de-France (contre 18 % pour les autres foyers), principalement à Paris et dans les Hauts-de-Seine. Ils sont généralement plus urbains que les autres foyers. L'âge moyen du **premier déclarant** est un peu plus élevé dans les foyers à très hauts revenus que dans les autres foyers : 56 ans, contre 52 ans pour les autres. Deux tiers des foyers à très hauts revenus ont un premier déclarant âgé de plus de 50 ans, contre la moitié seulement des autres foyers fiscaux. Les foyers à très hauts revenus sont également plus souvent composés de couples mariés ou pacsés (82 % des foyers à très hauts revenus, contre 32 % pour les autres foyers).

Les foyers fiscaux à très hauts revenus ont des revenus plus diversifiés que les autres

En 2022, les revenus des autres foyers fiscaux sont composés à 90 % de traitements, salaires, pensions et retraites, tandis que ceux des foyers très aisés sont composés à 47 % de revenus de capitaux mobiliers (par exemple : dividendes, revenu des obligations, etc.), à 38 % de traitements, salaires, pensions et retraites, à 11 % de bénéfices professionnels et à 3 % de revenus fonciers ► [figure 2](#).

► 2. Structure des revenus des foyers fiscaux, en 2003 et en 2022

en %

Type de revenus	Foyers à très hauts revenus	Autres foyers fiscaux	Foyers à très hauts revenus	Autres foyers fiscaux	Foyers à très hauts revenus	Autres foyers fiscaux
	2003		2022		Évolution des revenus moyens par foyer 2022/2003	
Traitements et salaires	38,1	65,5	35,5	63,2	104	41
Pensions et retraites	2,1	23,8	2,7	26,9	184	65
Bénéfices professionnels ¹	28,0	6,5	10,5	4,7	-18	4
Revenus fonciers	5,7	2,2	3,3	2,7	27	77
Revenus de capitaux mobiliers	26,0	1,9	47,0	2,2	295	76
Revenus accessoires ²	0,1	0,1	1,0	0,3	1 603	372
Revenu total	100,0	100,0	100,0	100,0	119	46

1 Les bénéfices professionnels regroupent les revenus issus de professions indépendantes : bénéfices agricoles, bénéfices industriels et commerciaux ou bénéfices non commerciaux.

2 Les revenus accessoires correspondent aux revenus non commerciaux et industriels et commerciaux non professionnels.

Lecture : Les traitements et salaires moyens augmentent de 104 % en euros courants de 2003 à 2022 pour les foyers à très hauts revenus. Cette source de revenu représente en moyenne 38,1 % du revenu des foyers fiscaux à très hauts revenus en 2003, et 35,5 % en 2022.

Champ : Ensemble des foyers fiscaux.

Source : DGFIP, fichier des déclarations de revenus de 2003 et de 2022.

Plus d'un tiers des foyers à très hauts revenus déclarent des traitements et salaires. Dans quatre foyers sur dix, ces revenus proviennent d'activités dans les secteurs des activités bancaires et de sièges sociaux. Le montant des traitements et salaires des foyers fiscaux pour lesquels le premier déclarant travaille dans ces secteurs représente plus de la moitié des traitements et salaires de l'ensemble des foyers à très hauts revenus. Mais en ce qui concerne le montant moyen par foyer, c'est le secteur des activités sportives qui fournit les traitements et salaires les plus élevés observés dans les déclarations fiscales [Arnal et al., 2025].

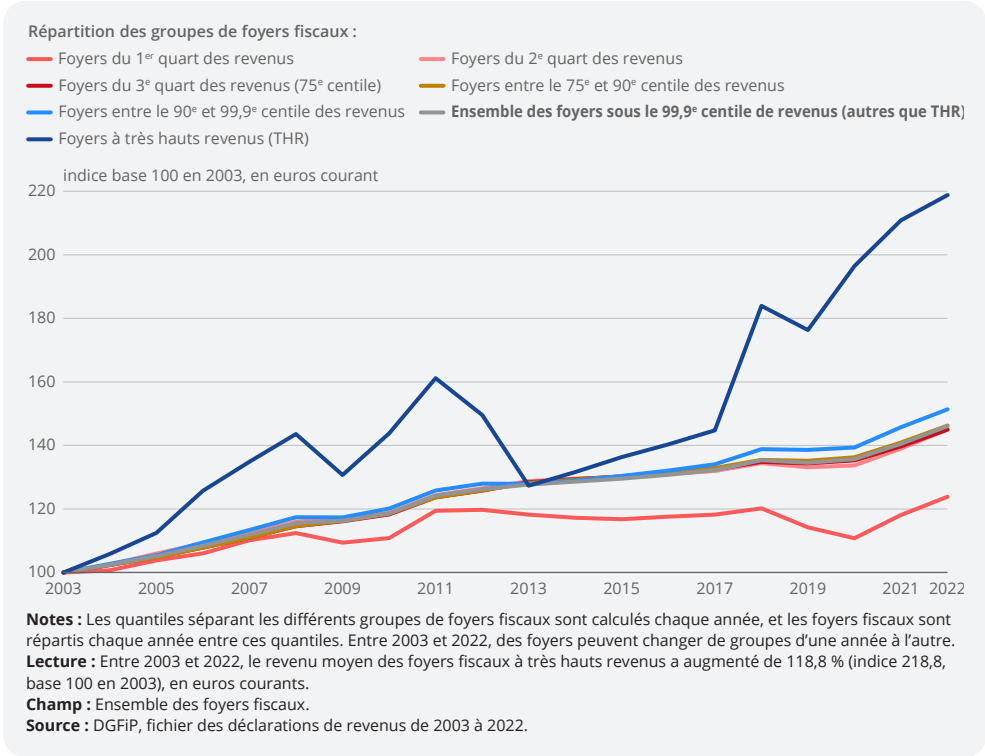
En 2022, un peu plus de 40 % des foyers à très hauts revenus déclarent des revenus issus de professions indépendantes (bénéfices agricoles, bénéfices industriels et commerciaux ou bénéfices non commerciaux). 55 % d'entre eux sont au régime des bénéfices non commerciaux, perçus notamment par les professions libérales, et génèrent 80 % des revenus des indépendants des foyers à très hauts revenus. Leurs bénéfices émanent pour 51 % d'activités de médecins et de dentistes et pour 23 % d'activités juridiques et comptables.

Les revenus des foyers fiscaux les plus aisés sont aussi plus diversifiés du point de vue de leur provenance géographique. Ainsi, 20 % des foyers fiscaux à très hauts revenus déclarent des revenus de source étrangère, pour un total de 1,6 milliard d'euros, dont les trois quarts sont des salaires. En comparaison, seuls 2 % des autres foyers fiscaux déclarent des revenus provenant de l'étranger, pour un total beaucoup plus élevé, de 15,1 milliards d'euros, mais un montant moyen par foyer fiscal environ dix fois moindre. L'imposition de ces revenus étrangers en France dépend de conventions fiscales internationales entre la France et les autres pays pour éviter une double imposition.

Entre 2003 et 2022, le revenu des foyers à très hauts revenus a augmenté de façon irrégulière

Entre 2003 et 2022, le revenu moyen des foyers à très hauts revenus a plus que doublé en euros courants (+119 %), soit une augmentation 2,6 fois plus forte que pour le reste des foyers fiscaux (+46 %) ► **figure 3a**. Le revenu annuel moyen des foyers à très hauts revenus est ainsi passé de 469 000 euros en 2003 à 1 million d'euros en 2022, soit une croissance annuelle moyenne de 4,7 %, contre 2,0 % pour les autres foyers fiscaux.

► 3a. Évolution des revenus moyens des foyers fiscaux selon leur position sur l'échelle des revenus entre 2003 et 2022

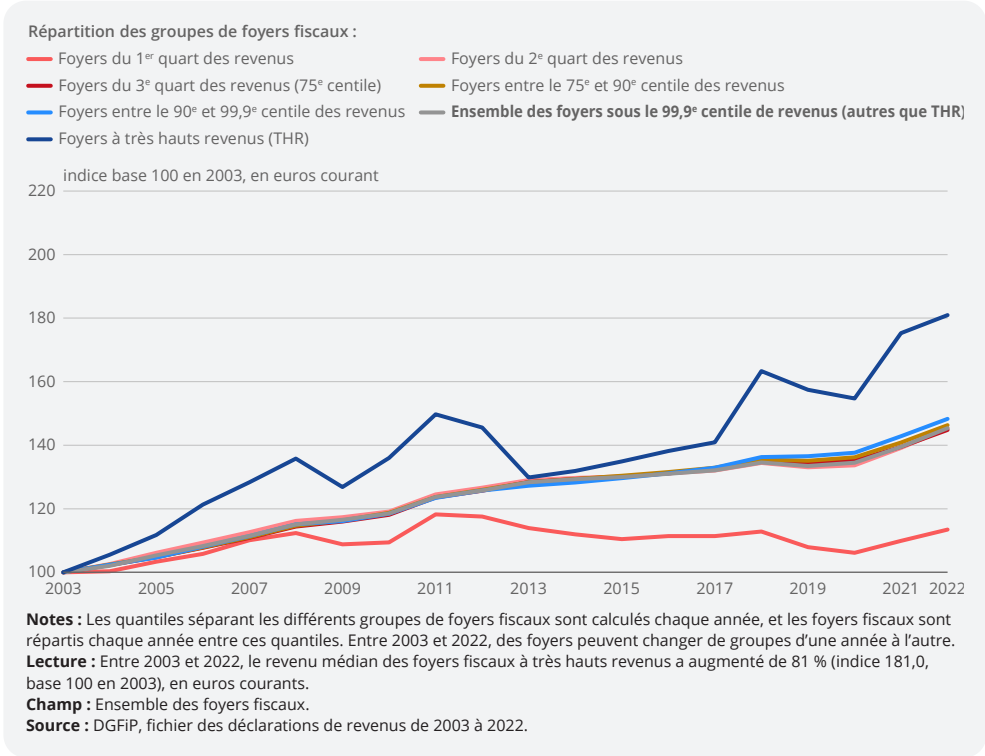


En particulier, le revenu annuel moyen du dernier dixième des foyers fiscaux, hors foyers à très hauts revenus, a augmenté de 51 % depuis 2003 (soit 2,3 fois moins vite que celui des foyers à très hauts revenus). Pour la plupart des autres catégories de foyers fiscaux, situés entre le 25^e et le 90^e centile, la hausse du revenu moyen entre 2003 et 2022 est de 45 % environ. Le revenu moyen du quart des foyers fiscaux les plus modestes a quant à lui augmenté de 24 % seulement.

Le seuil d'entrée dans la catégorie des foyers à très hauts revenus a progressé plus faiblement que leur revenu moyen, de 3,0 % par an. Dans cette tranche étroite de foyers au sommet de la distribution, les revenus sont davantage marqués par des évolutions extrêmes. Le **revenu médian**, moins sensible aux valeurs extrêmes, permet de compléter l'analyse.

Entre 2003 et 2022, les revenus médians des foyers situés entre le 25^e et le 90^e centile, ont augmenté dans les mêmes proportions que leurs revenus moyens, entre +45 % et +46 %. Pour les foyers entre le 91^e et 99,9^e centile, la hausse du revenu médian (+48 %) est également comparable à celle du revenu moyen (+51 %) ► **figure 3b**. Pour le quart des foyers les plus modestes, le revenu médian augmente moins que le revenu moyen (+13 % contre +23 %). Le revenu médian des foyers à très hauts revenus a lui aussi moins augmenté que leur revenu moyen (+81 % contre +119 %), indiquant une accentuation des inégalités de revenus vers le haut chez les plus aisés.

► 3b. Évolution des revenus médians des foyers fiscaux selon leur position sur l'échelle des revenus entre 2003 et 2022



Sur la période 2003-2022, les revenus des foyers à très hauts revenus ont, en outre, été plus volatils que ceux du reste de la population, en raison de chocs conjoncturels et de changements législatifs. Sans pouvoir mesurer précisément l'influence de ces différents facteurs, la crise des subprimes en 2008, la crise des dettes souveraines en 2012, ou encore la reprise économique de 2021, à la suite de la crise sanitaire de 2020, ont généré autant d'à-coups. Ainsi, les revenus moyens des 0,1 % des foyers les plus aisés baissent fortement en 2009 et 2013, alors que ceux des autres groupes de foyers évoluent peu. Parmi les chocs législatifs, le passage à une imposition des revenus de capitaux mobiliers perçus entre 2013 et 2017 au barème progressif de l'impôt sur le revenu a notamment eu pour effet de freiner le versement de dividendes, et le revenu moyen des foyers fiscaux à très hauts revenus baisse alors nettement. L'imposition des revenus mobiliers au prélèvement forfaitaire unique (PFU), à partir de 2018, a eu l'effet contraire.

Les foyers à très hauts revenus ont bénéficié de la forte croissance des revenus fonciers et des capitaux mobiliers

Cette forte croissance des revenus entre 2003 et 2022 pour le groupe des foyers à très hauts revenus a été favorisée par une structure davantage orientée vers des revenus issus d'activités plus risquées, en particulier les revenus de capitaux mobiliers et les revenus fonciers. Le montant total de ces revenus déclarés à l'administration fiscale a plus que doublé en euros courants sur la période. Or, ce sont chez les foyers à très hauts revenus que ces revenus pèsent le plus. En particulier, tandis que les revenus de capitaux mobiliers représentent en moyenne 26 % de leurs revenus fiscaux en 2003, cette part a fortement augmenté en 2022 et atteint 47 %. Elle est très faible pour les autres foyers fiscaux (environ 2 % en 2003 et en 2022).

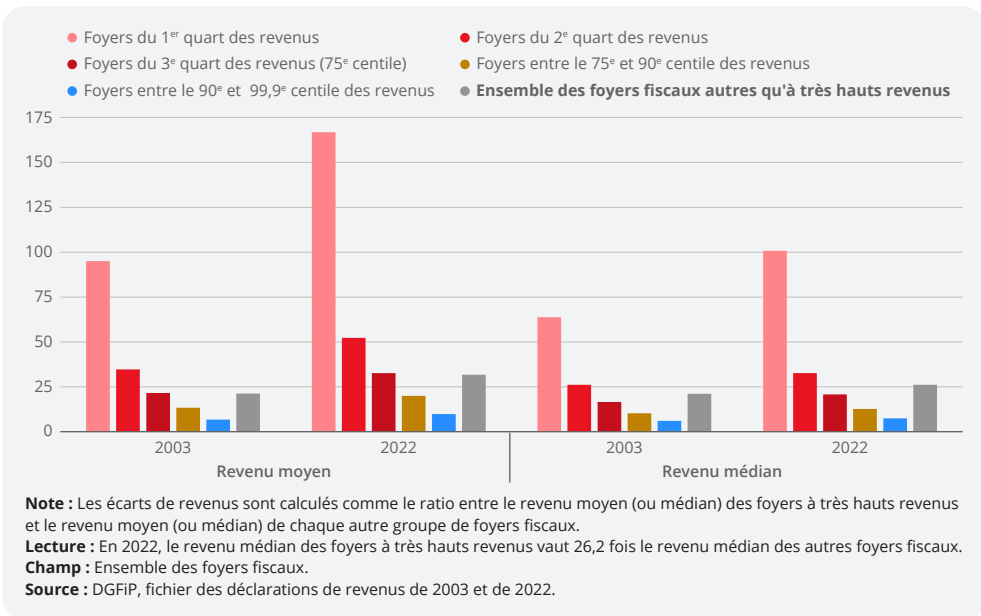
En outre, selon des données financières individuelles plus complètes et détaillées (bancaires, types d'actifs financiers) exploitées dans certains pays, le rendement des actifs des plus aisés est plus élevé que celui des plus modestes [Fagereng et al., 2020]. Les frais de gestion financière sont en effet décroissants selon le montant du patrimoine et les foyers les plus aisés bénéficient d'une meilleure expertise financière. En matière de biens immobiliers, les frais de gestion sont également décroissants selon le nombre de biens confiés à un gestionnaire, et les foyers les mieux dotés en patrimoine immobilier possèdent plus souvent des biens de location haut de gamme, a fortiori dans les zones à fort rendement (métropoles, zones touristiques cotées).

Contrairement aux autres revenus, les bénéfices professionnels ont peu augmenté entre 2003 et 2022. Ils constituent en moyenne en 2022 une part deux fois plus élevée du revenu des foyers à très hauts revenus que des autres foyers. Néanmoins, le poids de ces revenus, de 28 % en 2003, a diminué à 11 % en 2022. Il est possible qu'une partie de cette diminution doive être mise en regard d'une modification au fil du temps des modes de rémunération de certaines professions libérales. À titre d'illustration, un libéral peut être rémunéré en tant que professionnel (honoraires au régime des BNC), mais aussi, s'il choisit d'exercer en société d'exercice libérale (SEL) en tant que dirigeant (salaires) ou actionnaire (revenus de capitaux mobiliers).

Ces rythmes de croissance très différenciés entre catégories de revenu ont contribué in fine à accroître, entre 2003 et 2022, les écarts de revenus entre les foyers à très hauts revenus et les autres foyers. Ils se sont beaucoup creusés tant pour le revenu moyen que le revenu médian ► **figure 4**. Mais l'écart s'est davantage accru pour le revenu moyen que médian en raison d'un accroissement de l'asymétrie de la distribution des revenus.

L'accroissement des inégalités ne se résume pas à la plus forte progression des foyers à très hauts revenus : les écarts de revenus ont également significativement augmenté entre le premier quart de la distribution et le reste des foyers.

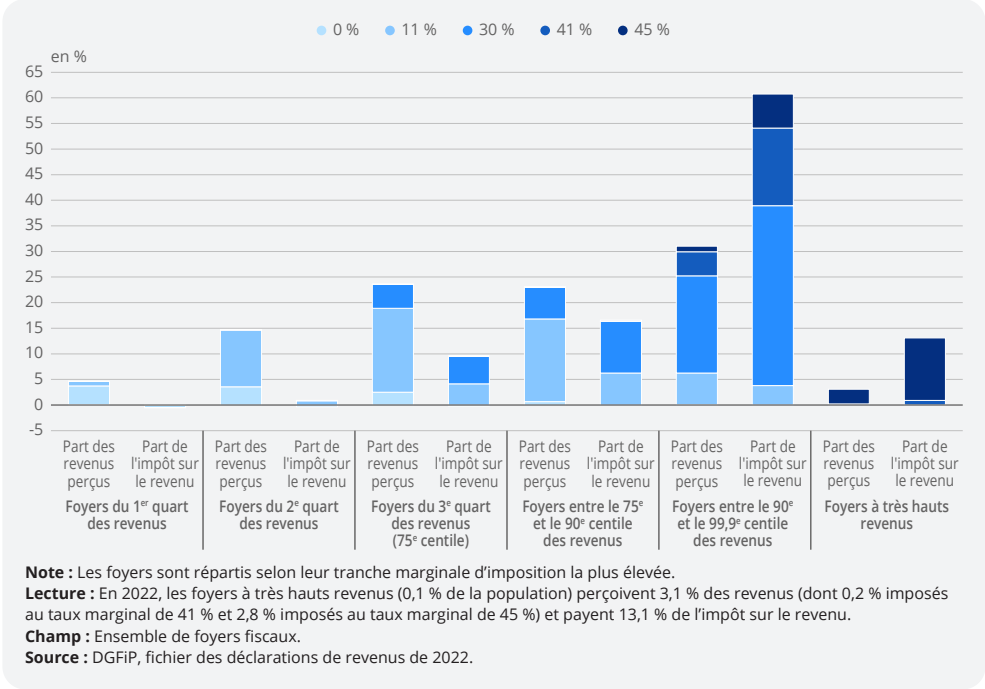
► 4. Écarts de revenus entre les foyers fiscaux à très hauts revenus et les autres groupes de foyers fiscaux, en 2003 et en 2022



Les très hauts revenus, une part dans l'impôt sur le revenu en hausse entre 2003 et 2022, mais un effort fiscal contenu

En 2022, les foyers à très hauts revenus contribuent à hauteur de 10,7 milliards d'euros aux recettes d'impôt sur le revenu, soit 13 % du total de cet impôt, une part quatre fois supérieure à leur part dans l'ensemble des revenus ► **figure 5**. En comparaison, la catégorie de foyers immédiatement voisine, les 9,9 % des foyers les plus aisés hors foyers à très hauts revenus, contribuent à hauteur de 61 % aux recettes fiscales, pour un poids dans les revenus de 31 %. Au total, l'ensemble des 10 % des foyers les plus aisés paient 74 % de l'impôt sur le revenu. En deçà du 9^e **décile**, les quatre autres groupes de foyers fiscaux contribuent au contraire relativement moins aux recettes fiscales qu'au revenu. Et pour les foyers situés en deçà du revenu médian, la contribution à l'impôt sur le revenu est négligeable, puisque 84 % d'entre eux n'en payent pas ; elle est même négative pour les foyers du 1^{er} quart des revenus, car ils sont bénéficiaires nets de crédits d'impôt.

► **5. Part des revenus fiscaux perçus et part de l'impôt sur le revenu payé par les foyers, selon leur position sur l'échelle des revenus et leur tranche d'imposition marginale**



Le barème de l'imposition sur le revenu permet d'assurer la progressivité de l'impôt, avec l'augmentation du taux d'imposition par tranche successive de revenu. Les foyers fiscaux jusqu'au 9^e décile ne sont concernés que par les trois premières tranches du barème (à 0 %, 11 % et 30 %), les deux dernières tranches (à 41 % et 45 %) ne concernant presque exclusivement que les 10 % des foyers les plus aisés. La dernière tranche d'imposition concerne 93 800 foyers, dont 35 000 sont des foyers à très hauts revenus. Les autres foyers à très hauts revenus s'arrêtent à l'avant-dernière tranche d'imposition.

Entre 2003 et 2022, la contribution à l'impôt des deux premiers groupes de foyers fiscaux, ceux situés sous le revenu médian, a augmenté plus vite que leur poids dans le revenu ► **figure 6**. C'est l'inverse pour les deux groupes suivants (les foyers du 3^e quart et ceux compris entre le 3^e **quartile** et le 9^e décile de revenus). Les deux derniers groupes au-dessus du 9^e décile, dont les foyers à très hauts revenus, comme les deux premiers, participent en 2022 encore plus fortement à l'impôt que leur poids dans le revenu, en comparaison de 2003.

► **6. Évolution des écarts entre la contribution des foyers aux recettes de l'impôt sur le revenu et leur poids dans la masse des revenus**

en %

Caractéristiques		Position sur l'échelle des revenus fiscaux						Ensemble
		Foyers du 1 ^{er} quart des revenus	Foyers du 2 ^e quart des revenus	Foyers du 3 ^e quart des revenus	Foyers entre le 75 ^e et 90 ^e centile des revenus	Foyers entre le 90 ^e et 99,9 ^e centile des revenus	Foyers à très hauts revenus	
2003	Part des revenus perçus	5,5	14,9	24,0	23,2	30,3	2,1	100,0
	Part de l'impôt sur le revenu payé	-1,1	0,3	12,0	19,9	58,4	10,5	100,0
	Écart entre la contribution à l'impôt et le poids dans les revenus (différence en points ¹)	-6,6	-14,6	-12,0	-3,3	28,1	8,4	///
2022	Part des revenus perçus	4,6	14,7	23,6	23,0	31,0	3,1	100,0
	Part de l'impôt sur le revenu payé	-0,4	0,6	9,4	16,6	60,7	13,1	100,0
	Écart entre la contribution à l'impôt et le poids dans les revenus (différence en points ¹)	-5,0	-14,1	-14,2	-6,4	29,7	10,0	///
Évolution de l'écart ² entre la contribution à l'impôt et le poids dans les revenus entre 2003 et 2022 (en points)		1,6	0,5	-2,2	-3,1	1,5	1,6	///

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

- 1** Une différence négative (resp. positive) indique que les foyers contribuent en proportion moins (resp. davantage) aux recettes de l'impôt sur le revenu que leur poids dans la masse des revenus fiscaux. La somme des différences est nulle par construction.
- 2** Une évolution positive (resp. négative) de l'écart indique une participation plus forte (resp. plus faible) aux recettes de l'impôt, relativement au poids dans les revenus fiscaux.

Lecture : Entre 2003 et 2022, l'écart entre la contribution des foyers à très hauts revenus aux recettes de l'impôt sur le revenu et la part qu'ils représentent dans la masse totale des revenus fiscaux a augmenté de 1,6 point.

Champ : Ensemble des foyers fiscaux.

Source : DGFIP, fichier des déclarations de revenus de 2003 et de 2022.

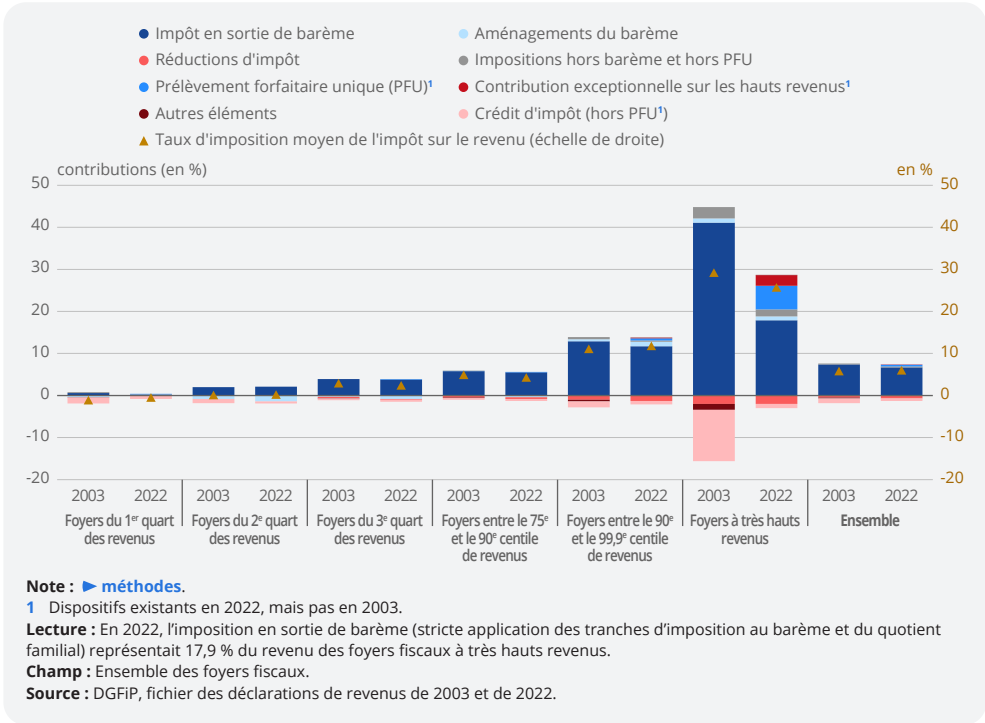
Une participation à l'impôt en hausse d'un groupe par rapport à son poids dans le revenu total ne signifie cependant pas une augmentation du taux d'imposition pour ce groupe. Elle indique simplement qu'un groupe est relativement plus contributeur en termes d'impôt qu'avant, par comparaison à d'autres groupes.

Le taux d'imposition moyen des foyers à très hauts revenus a diminué entre 2003 et 2022

Au cours de la période 2003-2022, la structure de l'imposition sur le revenu a beaucoup évolué. L'impôt sur les revenus de 2003 comportait sept tranches d'imposition, avec un taux marginal de 48,09 % pour la dernière tranche. Pour les revenus de 2022, le barème ne comporte plus que cinq tranches, le taux marginal de la dernière s'établissant cette fois à 45,00 %. Entre ces deux dates, outre la réduction progressive du nombre de tranches, d'autres réformes majeures ont modifié le calcul de l'impôt sur le revenu, comme le plafonnement du quotient familial en 2010, l'imposition au barème progressif des revenus des capitaux mobiliers à partir de 2013 puis leur sortie de l'imposition au barème avec la création du PFU à partir de 2018, ou encore la création de la contribution exceptionnelle sur les hauts revenus¹ en 2012.

1 La **contribution exceptionnelle sur les hauts revenus (CEHR)** instituée par la loi de finances de 2012 concerne les foyers avec un revenu fiscal de référence supérieure à 250 000 euros pour une personne seule, et 500 000 euros pour un couple.

► 7. Taux d'imposition moyen et contributions des différents éléments de l'impôt sur le revenu au taux d'imposition moyen, selon la position des foyers fiscaux sur l'échelle des revenus



Le taux d'imposition moyen des foyers à très hauts revenus est passé de 29,2 % en 2003 à 25,7 % en 2022, soit -3,5 points ► **figure 7** ► **méthodes**. Cette diminution s'explique en partie par la baisse du taux marginal le plus élevé, qui contribue d'autant plus à la baisse du taux d'imposition que les revenus du foyer sont élevés. Par ailleurs, la part des revenus des foyers à très hauts revenus soumise à une fiscalité proportionnelle a augmenté, au détriment de celle soumise au barème progressif, en lien avec la mise en place du PFU et la croissance des revenus financiers. Entre 2003 et 2022, les taux d'imposition des foyers à très hauts revenus résultant directement des barèmes (avant prise en compte de leurs aménagements, des réductions et crédits d'impôt, du PFU) baissent fortement, passant de 41,1 % à 17,9 %. Cependant, si en 2003 une plus large part des revenus de capitaux mobiliers était soumise au barème, elle était neutralisée grâce à un **avoir fiscal** assimilable à un crédit d'impôt afin de limiter la double imposition des dividendes perçus : les crédits d'impôts contribuaient à abaisser de 12,2 points le taux d'imposition moyen des foyers à très hauts revenus. La forte diminution de l'imposition au barème de ces foyers au cours de la période est donc pour moitié en trompe-l'œil, en raison de la suppression de l'avoir fiscal. ●

Auteurs :

Olivier Arnal (DGFIP)
 Vincent Vicaire (DGFIP)
 Laurent Fraysse (DGFIP)
 Méry Kindele-Bamuadila (DGFIP)

► Sources

Les données utilisées sont issues du **fichier permanent des occurrences et traitement des émissions (Pote)** de la DGFiP qui rassemble chaque année les données des déclarations de l'impôt sur le revenu. Ces données sont disponibles **sous forme d'agrégats** ou mises à disposition à un niveau individuel anonymisé au **Centre d'accès sécurisé aux données (CASD)** pour les besoins de la recherche.

► Méthodes

Les foyers fiscaux sont répartis en six groupes, selon leur position sur l'échelle des revenus. Les 1^{er}, 2^e et 3^e quartiles de revenu définissent les trois premiers groupes, représentant chacun 25 % des foyers fiscaux. Le quatrième groupe est constitué des foyers fiscaux dont les revenus sont supérieurs au 3^e quartile (ou 75^e centile) et inférieurs au 9^e décile (ou 90^e centile) : il rassemble 15 % des foyers fiscaux. Enfin, le dixième des foyers les plus aisés (10 % des foyers) est scindé pour constituer les deux derniers groupes : le cinquième groupe est formé des foyers fiscaux dont les revenus sont compris entre le 90^e centile et le 99,9^e centile, et le sixième groupe des foyers restants, dits « à très hauts revenus » constitué alors des 0,1 % des foyers les plus aisés.

Le suivi des foyers fiscaux entre 2003 et 2022 est effectué à partir de leur identifiant habituel (le numéro des foyers du fichier des impositions des particuliers). Pour améliorer ce suivi, et identifier les foyers fiscaux dits pérennes, c'est-à-dire les foyers fiscaux déjà existants en 2003 et encore existants en 2022, une contrainte est ajoutée : les foyers fiscaux pérennes comportent exactement le ou les mêmes déclarants en 2003 et en 2022. Il est ainsi possible de distinguer les foyers entre ceux qui se forment (par exemple : enfant quittant le foyer fiscal des parents ou une personne ayant divorcé), ceux qui disparaissent (par exemple : décès, expatriation, couple marié qui a divorcé), et enfin les foyers fiscaux existant en 2003 et en 2022 (les foyers pérennes) : ces derniers peuvent être restés dans le même groupe de revenu ou bien en avoir changé sur la période.

Les revenus analysés sont les revenus de l'ensemble du foyer déclarés à l'administration fiscale pour le calcul de l'impôt sur le revenu : traitements et salaires provenant d'activités salariées, pensions, retraites et rentes, autres revenus imposables comme les allocations chômage, bénéfices professionnels des professions indépendantes (bénéfices agricoles, bénéfices industriels et commerciaux correspondant aux activités commerciale, artisanale ou industrielle, et bénéfices non commerciaux, correspondant notamment aux revenus des professions libérales), revenus des capitaux mobiliers (actions et parts, produits d'assurance-vie, contrats de capitalisation, etc.) et revenus fonciers. Ces revenus ne sont pas pondérés par des unités de consommation ou le nombre de personnes du foyer.

Le périmètre est plus large que le revenu servant d'assiette au calcul de l'impôt : le revenu pris en compte dans l'étude est, comme dans l'assiette de l'impôt, net d'abattements tels que ceux relatifs aux charges calculées pour des bénéfices professionnels (par exemple dans le cas des régimes d'imposition des microentreprises), mais il est brut des abattements comme les 10 % appliqués pour les frais professionnels des salariés. L'objectif est d'avoir un périmètre plus proche des capacités contributives des personnes que celui de l'assiette retenue par la fiscalité [Péquignot et al., 2025].

Le taux d'imposition présenté dans l'étude a donc une base plus large que l'assiette retenue en gestion fiscale pour le calcul de l'impôt.

L'imposition sur le revenu est complexe en raison de la variété des modalités d'impositions s'appliquant aux différentes catégories de revenu (barème, imposition proportionnelle, réduction et crédits d'impôt). Elle peut toutefois se présenter de façon simplifiée comme suit :

- est d'abord calculé l'impôt ressortant strictement de l'application des tranches d'imposition du barème et du quotient familial ;
- s'y ajoutent et se retranchent des aménagements, qui relèvent de ce premier calcul, comme le plafonnement du quotient familial ou l'application d'un taux effectif, ou à l'inverse le diminuent avec des réductions auxiliaires du barème (décote ou domiciliation dans les DOM) ;
- viennent ensuite des réductions d'impôt, par exemple celle en contrepartie de dons aux œuvres ;
- sont ensuite ajoutées les impositions des revenus imposés sans recours au barème (par exemple ceux concernant certains contrats d'assurance-vie), ainsi que l'imposition du PFU et de la contribution exceptionnelle sur les hauts revenus ;
- enfin, des crédits d'impôt peuvent s'appliquer.

S'agissant de l'imposition des revenus financiers imposés au barème avant 2005, les dividendes bénéficiaient d'un avoir fiscal, assimilé à un crédit d'impôt d'où leur importance en 2003, notamment pour les très hauts revenus. En 2005, il a fait place au système d'abattement de 40 % des dividendes, puis à l'application du barème entre 2013 et 2018 avant son remplacement par le prélèvement forfaitaire unique (PFU).

L'impôt sur le revenu étant la somme de ces différents éléments, chacun de ceux-ci rapporté au revenu est une contribution au taux d'imposition ► **figure 7**.

► Définitions

Le **foyer fiscal** comprend l'ensemble des personnes inscrites sur une même déclaration de revenus, c'est-à-dire en général un déclarant, son conjoint à qui il est marié ou pacsé et leurs enfants, ou parfois aussi une personne invalide ou âgée rattachée sous certaines conditions. Dans un foyer fiscal composé d'une personne, le **premier déclarant** est cette unique personne. Dans les autres foyers, c'est la personne apparaissant en premier dans la liste des revenus à déclarer. Le deuxième déclarant est le conjoint. Le foyer fiscal se distingue du ménage, qui rassemble les personnes qui partagent le même logement : typiquement un ménage formé d'un couple non marié effectuant deux déclarations de revenu distinctes, constitue deux foyers fiscaux distincts.

Les quantiles sont les valeurs d'une série statistique ordonnée (par exemple les revenus fiscaux par ordre croissant) qui permettent de la diviser en sous-ensembles de taille identique. Si on ordonne une distribution de revenus du plus faible au plus élevé, les **quartiles** sont les valeurs de ces revenus qui partagent cette distribution en quatre parties égales, les **déciles** en 10 parties (10 % de la population chacun), les **centiles** en 100 parties (1 % de la population chacun). Le 99^e centile est ainsi le niveau de revenu qui permet de séparer les 99 % de la population les plus modestes du 1 % les plus aisés. Le **revenu médian** est le quantile le plus utilisé, il partage les foyers en deux parties d'effectifs égaux : les plus modestes et les plus aisés, et correspond aussi au 2^e quartile.

L'**avoir fiscal** fonctionnait comme un crédit d'impôt accordé aux personnes physiques qui percevaient des dividendes afin d'éviter la double imposition (impôt sur les sociétés et impôt sur le revenu) de ces derniers. Ce mécanisme a existé jusque 2004.

► Pour en savoir plus

- **Albouy V., Jaubertie A., Rousset A.**, « En 2021, les inégalités et la pauvreté augmentent », Insee Première n° 1973, novembre 2023.
- **Alvaredo F., Atkinson A. B., Piketty T., Saez E.**, *"The top 1 percent in international and historical perspective"*, in *Journal of economic perspectives*, vol. 27, n° 3, 2013.
- **André M., Loisel T., Sicsic M.**, « Un tiers des personnes à très bas revenus en 2003 le sont encore près de 20 ans plus tard », in *Les revenus et le patrimoine des ménages*, coll. « Insee Références », édition 2024.
- **Arnal O., Loiseau R., Vicaire V.**, « Revenus et patrimoine des foyers les plus aisés en France », DGFiP Analyses n° 08, janvier 2025.
- **Cazenave-Lacrouts M.-C.**, « Les très hauts revenus en 2015 : 1 % de la population perçoit 7 % des revenus et 30 % des revenus du patrimoine déclarés », in *Les revenus et le patrimoine des ménages*, coll. « Insee Références », édition 2018.
- **Fagereng A., Guiso L., Malacrino D., Pistaferri L.**, *"Heterogeneity and persistence in returns to wealth"*, in *Econometrica*, vol. 88, n° 1, janvier 2020.
- **Leigh A.**, *"How closely do top income shares track other measures of inequality?"*, in *The economic journal*, n° 524, novembre 2007.
- **Observatoire des inégalités**, « L'essentiel du rapport sur les riches en France », édition 2022.
- **Péquignot T., Kindele-Bamuadila M., Fraysse L.**, « L'impôt sur les revenus 2023 a été moins dynamique que les revenus », DGFiP Statistiques, n° 32, avril 2025.

Les ménages à haut patrimoine et haut niveau de vie : plus souvent cadres ou indépendants, quinquagénaires ou sexagénaires, avec un patrimoine diversifié

Début 2021, en France, 1,6 million de ménages, soit 5,3 % des ménages, font partie à la fois des 10 % des ménages au niveau de vie le plus élevé et des 10 % les mieux dotés en patrimoine. Ils détiennent chacun plus de 716 300 euros de patrimoine brut et ont un niveau de vie supérieur à 39 100 euros par an.

51 % de ces ménages ont une personne de référence âgée de 50 à 69 ans et 58 % cadre ou indépendante. Par ailleurs, 47 % sont des couples sans enfant. Ces profils sont nettement plus fréquents que parmi l'ensemble des ménages.

Leur patrimoine est plus diversifié que celui de l'ensemble des ménages : en particulier, 73 % possèdent des biens immobiliers autres que leur résidence principale, 57 % des valeurs mobilières et 37 % du patrimoine professionnel. Un tiers de leur niveau de vie est constitué de revenus du patrimoine.

Le profil sociodémographique de ces ménages cumulant haut patrimoine et haut niveau de vie est assez proche de celui des ménages ayant uniquement un haut patrimoine. Ils se distinguent plus nettement des ménages ayant uniquement un haut niveau de vie, souvent plus jeunes et dont la personne de référence exerce moins fréquemment un emploi d'indépendant.

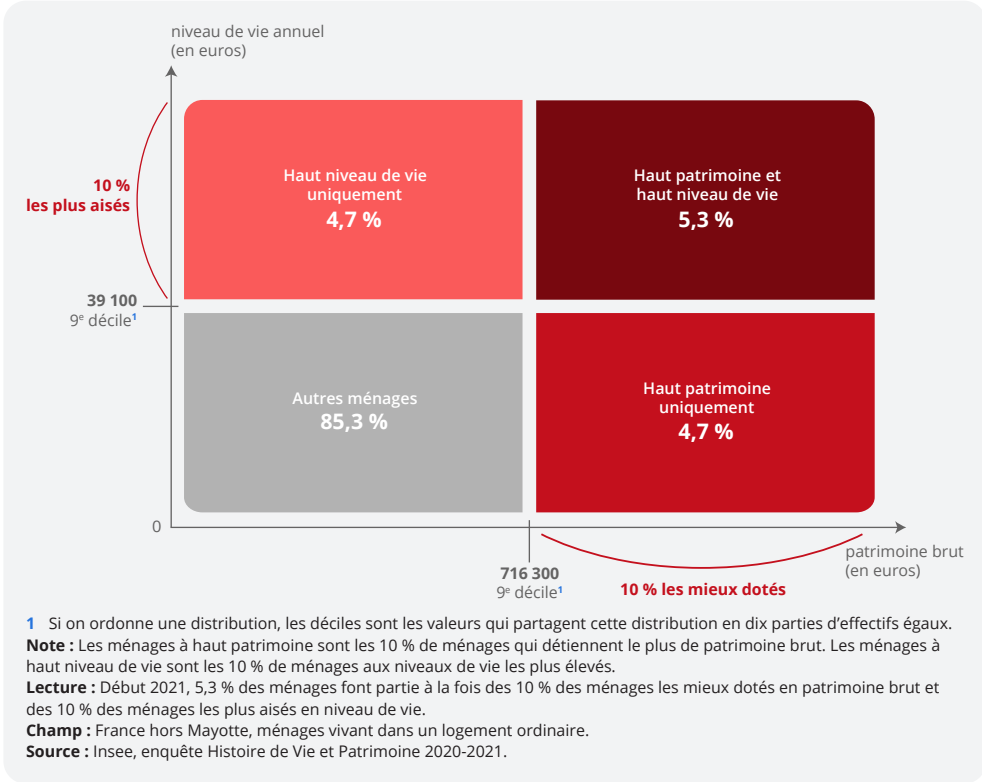
62 % des ménages à haut patrimoine et haut niveau de vie déclarent avoir hérité au cours de leur vie, contre 39 % pour l'ensemble des ménages. En outre, 43 % ont reçu une donation, contre 18 % de l'ensemble des ménages. Ces deux écarts persistent même parmi les plus âgés.

Niveau de vie et patrimoine sont très liés. En effet, les revenus des ménages conditionnent directement leurs capacités d'épargne (ce qu'ils ne consomment pas) et donc leur capacité à se constituer un patrimoine. Par ailleurs, pour les mieux dotés, le patrimoine génère souvent des revenus du capital (intérêts de produits financiers, revenus locatifs, etc.) qui contribuent à augmenter leur **niveau de vie**.

En 2021, en France hors Mayotte, 5,3 % des ménages, soit 1,6 million de ménages, font partie à la fois des 10 % des ménages les mieux dotés en **patrimoine brut** et des 10 % des ménages les plus **aisés** en matière de niveau de vie ► **figure 1**. Autrement dit, parmi les 10 % des ménages les mieux **dotés** en patrimoine, 53 % appartiennent également aux 10 % les plus aisés en matière de niveau de vie. Ces ménages à **haut patrimoine et haut niveau de vie** disposent d'un patrimoine brut de plus de 716 300 euros et d'un niveau de vie de plus de 39 100 euros par an. 45 % d'entre eux font même partie du top 5 % des niveaux de vie comme des patrimoines : ils possèdent plus de 1 034 600 euros de patrimoine brut, avec un niveau de vie supérieur à 49 500 euros par an.

Deux groupes de ménages leur ressemblent partiellement : ils ont soit **uniquement un haut patrimoine**, c'est-à-dire qu'ils font partie des 10 % les mieux dotés en patrimoine brut mais ont un niveau de vie inférieur au 9^e **décile**, soit **uniquement un haut niveau de vie**, c'est-à-dire qu'ils font partie des 10 % les plus aisés en niveau de vie mais ont un patrimoine brut inférieur au 9^e **décile**. Ces deux groupes représentent chacun 4,7 % des ménages en 2021. Ainsi, haut niveau de vie et haut patrimoine sont très liés, mais ce lien n'est pas systématique : parmi les 10 % de ménages aux plus hauts patrimoines, la moitié ne font pas partie des 10 % de ménages aux plus hauts niveaux de vie et parmi les 10 % de ménages aux plus hauts niveaux de vie, la moitié ne font pas partie des 10 % de ménages aux plus hauts patrimoines.

► 1. Répartition des ménages en catégories selon leur patrimoine brut et leur niveau de vie, début 2021



L'écart entre les ménages à haut patrimoine et haut niveau de vie et l'ensemble des ménages est plus marqué sur le patrimoine

La moitié des ménages à haut patrimoine et haut niveau de vie ont un niveau de vie supérieur à 55 300 euros par an, soit 2,7 fois plus que l'ensemble des ménages, qui disposent d'un niveau de vie **médian** de 20 700 euros ► **figure 2** ► **sources**. L'écart est plus prononcé pour le patrimoine : les ménages à haut patrimoine et haut niveau de vie ont un patrimoine brut médian de 1 192 300 euros, soit 6,7 fois le patrimoine médian de l'ensemble des ménages. Le patrimoine brut ne comprend pas la déduction des éventuels emprunts. En matière de **patrimoine net** (c'est-à-dire le patrimoine effectivement détenu au moment de l'enquête), ce ratio s'élève même à 8,6 fois, dans la mesure où les ménages les mieux dotés sont également en moyenne moins endettés proportionnellement à leur patrimoine. Les inégalités de patrimoine sont en effet plus fortes que celles de niveau de vie ► **encadré**. Cela s'explique notamment par le fait que le patrimoine s'accumule tout au long de la vie : il s'agit d'un stock, alors que les revenus correspondent à un flux. D'une part, il y a mécaniquement des écarts entre les ménages les plus âgés et les plus jeunes. Ces derniers n'ont eu le temps ni de se constituer un patrimoine grâce à leur épargne, ni de bénéficier d'héritage pour la plupart. D'autre part, les écarts au sein d'une génération entre les ménages les moins et les plus dotés ont tendance à se creuser au fil des années.

Les écarts sont également marqués entre les ménages cumulant haut patrimoine et haut niveau de vie et ceux les mieux dotés sur seulement l'un des deux. En effet, les ménages cumulant haut patrimoine et haut niveau de vie sont mieux dotés sur les deux dimensions : leur patrimoine brut médian est 1,3 fois supérieur à celui des ménages à haut patrimoine uniquement et leur niveau de vie médian est 1,2 fois supérieur à celui des ménages à haut niveau de vie uniquement.

► 2. Distribution du patrimoine et du niveau de vie selon la catégorie du ménage, début 2021

en euros

Indicateur	Distribution ¹	Ménages à haut patrimoine ou haut niveau de vie			Ensemble des ménages
		Haut patrimoine et haut niveau de vie	Haut patrimoine uniquement	Haut niveau de vie uniquement	
Patrimoine brut	Premier quartile	911 500	803 200	238 000	20 600
	Médiane	1 192 300	949 100	398 000	177 200
	Troisième quartile	1 725 800	1 204 500	565 900	380 300
Patrimoine net	Premier quartile	807 700	733 500	132 100	16 400
	Médiane	1 071 500	876 600	306 600	124 800
	Troisième quartile	1 558 000	1 114 100	476 600	328 500
Niveau de vie ²	Premier quartile	46 400	21 400	41 800	14 800
	Médiane	55 300	27 900	45 800	20 700
	Troisième quartile	71 300	34 200	54 300	28 100

1 Si on ordonne une distribution, les quartiles sont les valeurs qui partagent cette distribution en quatre parties d'effectifs égaux et la médiane en deux.

2 Les chiffres sur l'ensemble des ménages diffèrent de ceux publiés par l'Insee à partir de l'enquête Revenus fiscaux et sociaux, qui constitue la référence sur le sujet ► [sources](#).

Note : Les ménages à haut patrimoine sont les 10 % de ménages qui détiennent le plus de patrimoine brut. Les ménages à haut niveau de vie sont les 10 % de ménages aux niveaux de vie les plus élevés.

Lecture : Début 2021, la moitié des ménages à haut patrimoine et haut niveau de vie possèdent plus de 1 192 300 euros de patrimoine brut (médiane).

Champ : France hors Mayotte, ménages vivant dans un logement ordinaire.

Source : Insee, enquête Histoire de Vie et Patrimoine 2020-2021.

► Encadré – Les inégalités de patrimoine sont plus marquées que celles de niveaux de vie

Les inégalités de patrimoine sont plus fortes que celles de niveau de vie ► [sources](#). En effet, en 2021, l'**indice de Gini** du patrimoine s'élève à 0,645, contre 0,294 pour le niveau de vie [[Cheloudko et al., 2024](#)]. Le patrimoine est très concentré : début 2021, la moitié des ménages les mieux dotés en patrimoine possèdent 92 % de la masse totale de patrimoine brut, tandis que la moitié des ménages les plus aisés en niveau de vie détiennent seulement 69 % de la masse totale des niveaux de vie ► [figure](#). En haut de la distribution, les 10 % des ménages les mieux dotés détiennent 47 % du patrimoine total, contre 24 % de la masse des niveaux de vie pour les 10 % des ménages les plus aisés.

Concentration du patrimoine brut et des niveaux de vie en 2021

en %

Position des ménages dans la distribution	Masse de patrimoine brut détenue	Masse des niveaux de vie détenue
Inférieure au 2 ^e décile ¹	0,3	8,6
Inférieure au 4 ^e décile	3,0	22,4
Inférieure au 5 ^e décile (médiane)	7,5	30,7
Supérieure au 5 ^e décile (médiane)	92,5	69,3
Supérieure au 8 ^e décile	64,7	38,2
Supérieure au 9 ^e décile	47,1	24,3
Indice de Gini	0,645	0,294

1 Si on ordonne une distribution, les déciles sont les valeurs qui partagent cette distribution en dix parties d'effectifs égaux, la médiane en deux.

Note : Les ménages sont classés d'une part par patrimoine brut croissant, d'autre part par niveau de vie croissant. Ainsi, ceux dont le patrimoine brut est supérieur au 9^e décile de patrimoine ne sont pas les mêmes que ceux dont le niveau de vie est supérieur au 9^e décile de niveau de vie.

Lecture : Début 2021, les 10 % des ménages les mieux dotés en patrimoine détiennent 47,1 % de la masse totale de patrimoine brut. Par ailleurs, en 2021, les 10 % des ménages les plus aisés détiennent 24,3 % de la masse totale des niveaux de vie.

Champ : Ménages vivant dans un logement ordinaire ; pour le patrimoine, France hors Mayotte ; pour le niveau de vie, France métropolitaine, ménages dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Sources : Insee, enquête Histoire de Vie et Patrimoine 2020-2021 ; Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2021.

Dans la moitié des ménages à haut patrimoine et haut niveau de vie, la personne de référence a entre 50 et 69 ans

Le patrimoine et les revenus ayant tendance à augmenter pendant la vie active, les ménages dont la **personne de référence** a entre 50 et 69 ans sont surreprésentés parmi les ménages à haut patrimoine et haut niveau de vie (51 % de ces ménages contre 36 % de l'ensemble des ménages)

► **figure 3.** C'est encore plus le cas pour les ménages les 5 % les plus aisés en matière de patrimoine et de niveau de vie : 58 % d'entre eux ont entre 50 et 69 ans. Les ménages de 70 ans ou plus sont en revanche en même proportion que dans l'ensemble des ménages. Au contraire, les moins de 40 ans sont trois fois moins nombreux que parmi l'ensemble des ménages (8 % contre 24 %) et les moins de 30 ans en sont même absents.

► 3. Caractéristiques des ménages selon leur catégorie, début 2021

Caractéristiques	Ménages à haut patrimoine ou haut niveau de vie			Ensemble des ménages
	Haut patrimoine et haut niveau de vie	Haut patrimoine uniquement	Haut niveau de vie uniquement	
Âge de la personne de référence du ménage				
Moins de 30 ans	0,0	1,1	4,6	9,0
De 30 à 39 ans	7,9	8,4	18,6	14,8
De 40 à 49 ans	16,6	20,7	15,1	17,6
De 50 à 59 ans	24,7	23,8	21,0	16,9
De 60 à 69 ans	26,4	23,9	23,9	19,0
70 ans ou plus	24,4	22,1	16,7	22,7
Catégorie socioprofessionnelle de la personne de référence ¹				
Indépendant	24,2	27,2	11,2	7,8
Cadre	33,8	21,1	37,5	11,5
Profession intermédiaire	5,3	8,3	13,1	13,8
Employé	1,4	3,2	3,7	12,3
Ouvrier	0,4	2,4	3,0	12,4
Retraité ancien indépendant	7,6	9,1	2,6	4,4
Retraité ancien cadre	20,4	9,9	16,1	5,9
Retraité ancien autre salarié	5,1	17,7	11,4	27,1
Autre inactif n'ayant jamais travaillé	0,5	0,3	0,6	3,8
Type de ménage				
Personne seule	19,5	15,3	32,4	37,6
Famille monoparentale	2,1	4,7	4,4	9,5
Couple sans enfant	47,5	35,9	44,6	25,5
Couple avec un ou deux enfants	25,6	34,0	16,8	20,5
Couple avec trois enfants ou plus	4,3	8,2	0,9	4,5
Autre type de ménage	1,2	1,8	0,9	2,4
Taille de l'unité urbaine de résidence				
Unité urbaine de Paris	38,4	17,6	24,4	15,7
Unité urbaine de 200 000 habitants ou plus (hors Paris)	24,7	26,5	23,5	25,5
Unité urbaine de 50 000 à moins de 200 000 habitants	9,8	7,3	10,9	13,8
Unité urbaine de moins de 50 000 habitants	16,0	21,0	21,2	25,1
Commune hors unités urbaines	11,1	27,5	20,0	19,8
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

1 Le total ne somme pas à 100 % du fait de catégories socioprofessionnelles non renseignées.

Note : Les ménages à haut patrimoine sont les 10 % de ménages qui détiennent le plus de patrimoine brut. Les ménages à haut niveau de vie sont les 10 % de ménages aux niveaux de vie les plus élevés.

Lecture : Début 2021, 33,8 % des ménages à haut patrimoine et haut niveau de vie ont une personne de référence cadre.

Champ : France hors Mayotte, ménages vivant dans un logement ordinaire.

Source : Insee, enquête Histoire de Vie et Patrimoine 2020-2021.

Le profil par âge des ménages à haut patrimoine uniquement est assez proche de celui des ménages cumulant haut patrimoine et haut niveau de vie, si ce n'est que les ménages avec une personne de référence âgée entre 40 et 49 ans sont plus nombreux (21 %, soit 4 points de plus) et les 50 ans ou plus le sont moins.

Les ménages à haut niveau de vie uniquement sont, quant à eux, plus souvent jeunes : 23 % des personnes de référence ont moins de 40 ans, soit 15 points de plus que dans les ménages cumulant haut patrimoine et haut niveau de vie. Du fait du processus d'accumulation, il est rare que les jeunes aient eu le temps d'atteindre un haut niveau de patrimoine, alors qu'ils peuvent avoir des salaires élevés.

Davantage de cadres et d'indépendants parmi les ménages qui cumulent haut patrimoine et haut niveau de vie

Dans 58 % des ménages à haut patrimoine et haut niveau de vie, la personne de référence est cadre ou **indépendante**, qu'il s'agisse d'agriculteurs, d'artisans, de commerçants, de chefs d'entreprise ou de professions libérales (contre 19 % dans l'ensemble des ménages). Parmi les ménages à haut patrimoine et haut niveau de vie, la personne de référence est environ trois fois plus souvent cadre que parmi l'ensemble des ménages (34 % contre 12 %) ou exerçant une activité d'indépendant (24 % contre 8 %). Parmi les ménages qui ont un patrimoine et un niveau de vie encore plus élevés (dans les deux top 5 %), la part d'indépendants est encore plus élevée et dépasse celle des cadres : 34 %, pour 27 % de cadres. Les indépendants ont souvent du patrimoine lié à leur activité professionnelle, qui s'ajoute aux autres composantes [Insee, 2025]. Les ouvriers et employés représentent seulement 2 % des ménages à haut patrimoine et haut niveau de vie, contre un quart de l'ensemble des ménages : ce sont généralement des ménages qui ont hérité ou reçu une donation au cours de leur vie et ont des **revenus du patrimoine** élevés. En lien avec les profils par âge, les retraités sont sous-représentés parmi les ménages à haut patrimoine et haut niveau de vie par rapport à l'ensemble des ménages (-4 points), à l'exception des retraités cadres, qui sont surreprésentés (20 % des personnes de référence, contre 6 % dans l'ensemble), et, dans une moindre mesure, des anciens indépendants (8 % contre 4 %).

Les ménages à haut patrimoine uniquement comptent surtout moins de cadres : au sein de ces ménages, 21 % des personnes de référence sont cadres, soit -13 points par rapport aux ménages cumulant haut patrimoine et haut niveau de vie. La part d'indépendants y est un peu plus élevée (+3 points). Les retraités y sont aussi un peu plus nombreux (+4 points), surtout ceux qui ne sont ni anciens cadres ni anciens indépendants.

11 % des ménages à haut niveau de vie uniquement ont pour personne de référence un indépendant, soit -13 points par rapport aux ménages cumulant haut patrimoine et haut niveau de vie. En effet, il est moins fréquent pour les indépendants de disposer d'un haut niveau de vie sans avoir un patrimoine élevé. C'est le groupe où les cadres sont les plus nombreux (37 %). Les professions intermédiaires, les ouvriers et les employés y sont également plus représentés et constituent au total 20 % des ménages à haut niveau de vie uniquement (soit +13 points par rapport aux ménages cumulant haut patrimoine et haut niveau de vie).

Par rapport à l'ensemble des ménages, ceux cumulant haut patrimoine et haut niveau de vie vivent nettement plus souvent dans l'agglomération parisienne (38 %, soit 23 points de plus que l'ensemble des ménages) et, à l'inverse, nettement moins souvent en dehors des **unités urbaines** (11 %, soit -9 points). Les ménages à haut patrimoine uniquement vivent quant à eux nettement plus souvent en dehors des unités urbaines que les ménages cumulant haut patrimoine et haut niveau de vie (28 %), et moins souvent dans l'agglomération parisienne (18 %).

Davantage de couples sans enfant parmi les ménages cumulant haut patrimoine et haut niveau de vie que dans l'ensemble des ménages

La composition familiale des ménages à haut patrimoine et haut niveau de vie diffère de celle de l'ensemble des ménages : il y a nettement plus de couples sans enfant et moins de personnes seules. 47 % des ménages à haut patrimoine et haut niveau de vie sont des couples sans enfant, soit 22 points de plus que dans l'ensemble des ménages. À l'inverse, les personnes seules constituent 20 % de ces ménages, soit 18 points de moins que l'ensemble des ménages, et les familles monoparentales sont près de cinq fois moins représentées.

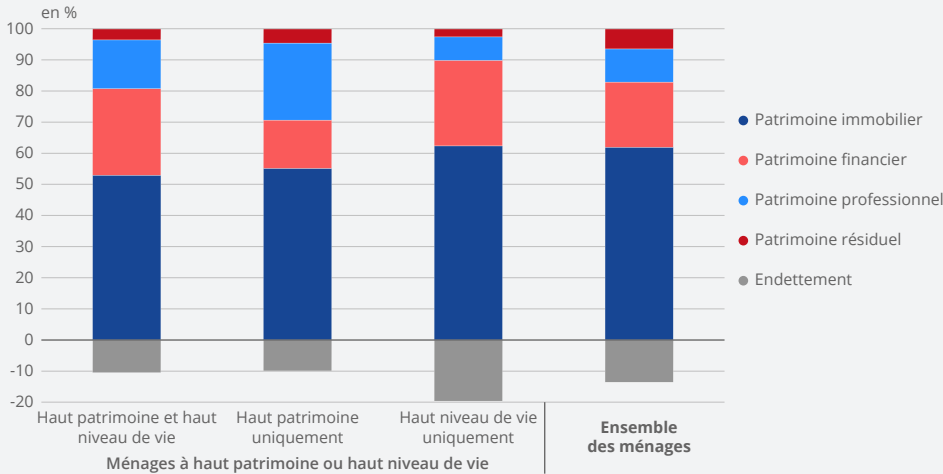
La part de personnes seules est nettement plus élevée parmi les ménages à haut niveau de vie uniquement (32 %, soit +13 points par rapport aux ménages cumulant haut patrimoine et haut niveau de vie). Parmi les ménages à haut patrimoine uniquement, ce sont les couples avec enfant(s) qui sont surreprésentés (42 %, soit +12 points par rapport aux ménages cumulant haut patrimoine et haut niveau de vie).

Ces différences sont en partie liées à la structure par âge, mais également à la façon dont sont mesurés le patrimoine et le niveau de vie. Le patrimoine est évalué sans tenir compte de la composition du ménage, contrairement au niveau de vie qui en tient compte via les **unités de consommation**. Il est mécaniquement plus facile d'atteindre un patrimoine élevé en couple que seul. De même, qu'un couple ait des enfants ou non, le montant du patrimoine du ménage est inchangé. À l'inverse, pour un même revenu disponible, un couple avec enfant(s) aura un niveau de vie plus faible qu'un couple sans enfant, ou encore qu'une personne seule.

Le patrimoine des ménages cumulant haut patrimoine et haut niveau de vie est plus diversifié

Plus un ménage a du patrimoine, plus celui-ci est diversifié. Ainsi, bien qu'il reste majoritaire, la part du **patrimoine immobilier** est moindre parmi les ménages à haut patrimoine et haut niveau de vie que parmi l'ensemble des ménages (en moyenne, 53 % de leur patrimoine brut, contre 62 %) ► **figure 4**. À l'inverse, le **patrimoine financier** (28 % contre 21 %) et le **patrimoine professionnel** (16 % contre 11 %) pèsent davantage.

► 4. Composition du patrimoine brut par catégorie de ménages, début 2021



Note : Les ménages à haut patrimoine sont les 10 % de ménages qui détiennent le plus de patrimoine brut. Les ménages à haut niveau de vie sont les 10 % de ménages aux niveaux de vie les plus élevés.

Lecture : Début 2021, en moyenne, le patrimoine immobilier représente 52,9 % du patrimoine brut des ménages à haut patrimoine et haut niveau de vie.

Champ : France hors Mayotte, ménages vivant dans un logement ordinaire.

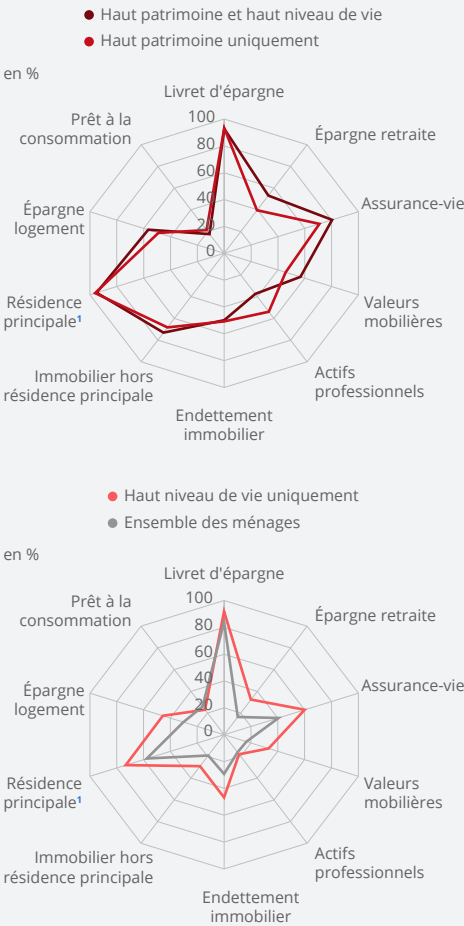
Source : Insee, enquête Histoire de Vie et Patrimoine 2020-2021.

Les ménages à haut patrimoine uniquement ont encore plus de patrimoine professionnel (25 % de leur patrimoine brut) que les ménages cumulant haut patrimoine et haut niveau de vie ; cela s'accompagne d'une part plus faible de patrimoine financier (16 %). La majorité des ménages à haut patrimoine uniquement détiennent en effet du patrimoine professionnel : ils sont 54 %, contre 37 % des ménages cumulant haut patrimoine et haut niveau de vie et 16 % de l'ensemble des ménages ► **figure 5**. Parmi les ménages ayant un haut patrimoine (qu'ils aient ou non également un haut niveau de vie), la plupart des ménages possédant du patrimoine professionnel ont une personne de référence ou son conjoint qui exerce ou a exercé une activité d'indépendant (pour les deux tiers) ; les autres détiennent seulement des terres agricoles, des forêts ou d'autres actifs non exploités professionnellement, ou, plus rarement, un autre membre du ménage peut être indépendant ou

ancien indépendant. Les montants de patrimoine professionnel possédés par les ménages à haut patrimoine uniquement sont en outre plus élevés. Le patrimoine professionnel médian des ménages détenteurs s'élève à 210 100 euros pour les hauts patrimoines uniquement, contre 162 800 euros pour ceux cumulant haut patrimoine et haut niveau de vie et 20 400 pour l'ensemble des ménages.

La composition du patrimoine des ménages à haut niveau de vie uniquement est très différente de celle des deux catégories précédentes. Elle est plus proche de celle de l'ensemble des ménages, mais les montants possédés sont bien plus élevés. En particulier, la part de l'immobilier dans le patrimoine des ménages à haut niveau de vie uniquement est en moyenne identique à celle de l'ensemble des ménages (62 %), mais ceux qui en possèdent ont un patrimoine immobilier médian nettement supérieur (239 500 euros, contre 126 200 euros pour l'ensemble des ménages qui en possèdent).

► 5. Taux de détention des différents actifs et passifs selon la catégorie de ménages, début 2021



1. Ménages propriétaires de leur résidence principale, y compris usufruitiers.
Note : Les ménages à haut patrimoine sont les 10 % de ménages qui détiennent le plus de patrimoine brut. Les ménages à haut niveau de vie sont les 10 % de ménages aux niveaux de vie les plus élevés.
Lecture : Début 2021, 53,2 % des ménages à haut patrimoine et haut niveau de vie détiennent de l'épargne retraite.
Champ : France hors Mayotte, ménages vivant dans un logement ordinaire.
Source : Insee, enquête Histoire de Vie et Patrimoine 2020-2021.

73 % des ménages à haut patrimoine et haut niveau de vie possèdent des biens immobiliers autres que leur résidence principale

En matière de patrimoine immobilier et financier, les ménages à haut patrimoine et haut niveau de vie possèdent plus souvent des produits peu répandus parmi l'ensemble des ménages. En particulier, 73 % des ménages à haut patrimoine et haut niveau de vie détiennent des biens immobiliers autres que leur résidence principale (résidence secondaire, logement mis en location, etc.) et 57 % des **valeurs mobilières**, contre respectivement seulement 19 % et 17 % de l'ensemble des ménages. Les écarts sont également marqués pour des produits plus répandus : 95 % des ménages à haut patrimoine et haut niveau de vie détiennent leur résidence principale, contre 57 % de l'ensemble des ménages, ou encore 80 % détiennent une assurance-vie, contre 40 % de l'ensemble des ménages.

En lien avec leurs montants de patrimoine respectifs, les ménages à haut patrimoine uniquement ont un portefeuille de produits moins diversifié que les ménages cumulant haut patrimoine et haut niveau de vie. Les écarts de détention sont encore plus marqués avec les ménages à haut niveau de vie uniquement, qui gardent malgré tout un portefeuille plus diversifié que l'ensemble des ménages (par exemple, 32 % détiennent de l'épargne retraite contre 16 % de l'ensemble des ménages).

La moitié des ménages cumulant haut patrimoine et haut niveau de vie ont un emprunt immobilier en cours

Les ménages à haut patrimoine et haut niveau de vie ont plus souvent des prêts immobiliers en cours (pour leur résidence principale ou d'autres biens immobiliers) que l'ensemble des ménages (50 % contre 29 %). Ils ont en revanche moins souvent des **prêts à la consommation** (18 % contre 26 %). Tous types d'emprunts confondus (privés et professionnels), ils sont plus fréquemment endettés : 55 %, contre 46 % de l'ensemble des ménages, avec – pour les ménages endettés – une dette médiane de 201 800 euros, soit 4,9 fois plus que pour l'ensemble des ménages endettés. En revanche, leur endettement représente en moyenne 10 % seulement de leur patrimoine brut, soit 3 points de moins que pour l'ensemble des ménages.

Plus jeunes, les ménages à haut niveau de vie uniquement sont quant à eux nettement plus endettés : leurs dettes représentent 20 % de leur patrimoine brut, soit 1,9 fois plus que pour les ménages à haut patrimoine et haut niveau de vie et 1,4 fois plus que pour l'ensemble des ménages.

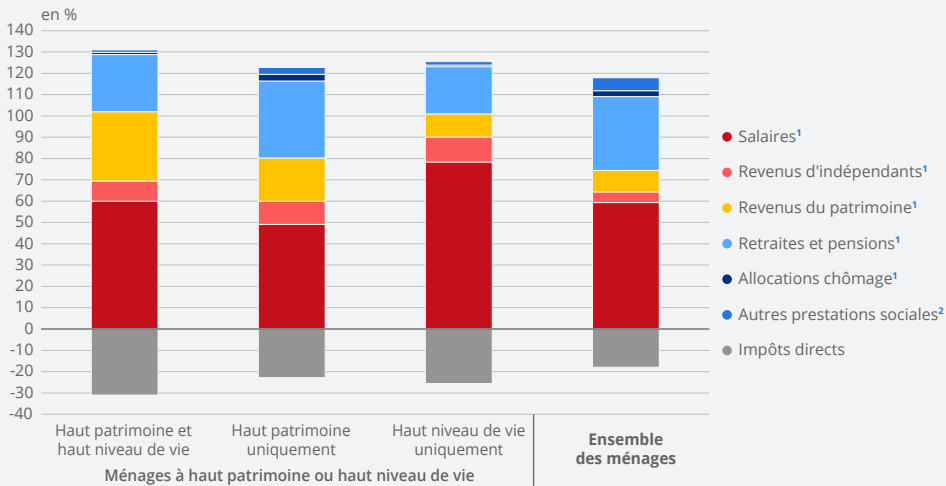
Les revenus du patrimoine constituent un tiers du niveau de vie des ménages à haut patrimoine et haut niveau de vie

Les revenus d'activité constituent la majorité du niveau de vie des ménages à haut patrimoine et haut niveau de vie, comme pour l'ensemble des ménages. Leur part est cependant un peu plus élevée : ils représentent en moyenne 70 % du niveau de vie des ménages cumulant haut patrimoine et haut niveau de vie, contre 64 % pour l'ensemble des ménages ► **figure 6**. En particulier, les revenus issus d'une activité d'indépendant pèsent plus dans leur niveau de vie (10 %, contre 5 % pour l'ensemble des ménages), en lien avec le fait que les personnes de référence de ces ménages sont plus souvent des indépendants.

Les écarts sont plus marqués pour les revenus du patrimoine. La plupart des ménages perçoivent des revenus du patrimoine, car les livrets d'épargne sont très répandus. Ainsi, 97 % des ménages à haut patrimoine et haut niveau de vie perçoivent des revenus du patrimoine, mais aussi 85 % de l'ensemble des ménages. Cependant, les biens ou produits possédés sont très différents, et par conséquent les montants perçus le sont aussi. Ainsi, pour les ménages cumulant haut patrimoine et haut niveau de vie, les revenus du patrimoine représentent en moyenne 33 % de leur niveau de vie, du fait notamment de revenus fonciers ou de valeurs mobilières, contre seulement 10 % pour l'ensemble des ménages. Cette part atteint même 42 % pour les ménages appartenant au top 5 % à la fois en patrimoine et en niveau de vie.

Les retraites et les pensions, les allocations chômage ou encore les autres prestations sociales pèsent moins dans le niveau de vie. Enfin, les impôts directs sont plus élevés pour ces ménages : ils représentent en moyenne 31 % de leur niveau de vie, contre 18 % pour l'ensemble des ménages.

► 6. Composition du niveau de vie par catégorie de ménages, début 2021



1 Revenu net avant impôt sur le revenu, brut de contribution sociale généralisée (CSG) et de contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

2 Brutes de CRDS.

Note : Les ménages à haut patrimoine sont les 10 % de ménages qui détiennent le plus de patrimoine brut. Les ménages à haut niveau de vie sont les 10 % de ménages aux niveaux de vie les plus élevés.

Lecture : En 2021, les salaires représentent en moyenne 60,0 % du niveau de vie des ménages à haut patrimoine et haut niveau de vie.

Champ : France hors Mayotte, ménages vivant dans un logement ordinaire, dont le revenu déclaré et le niveau de vie sont positifs ou nuls.

Source : Insee, enquête Histoire de Vie et Patrimoine 2020-2021.

Entre les trois catégories de ménages à haut patrimoine et/ou haut niveau de vie, les écarts sont particulièrement marqués sur les revenus du patrimoine. La part des revenus du patrimoine n'est que de 11 % chez les ménages à haut niveau de vie uniquement, soit nettement moins que chez les ménages cumulant haut patrimoine et haut niveau de vie (33 %) et les ménages à haut patrimoine uniquement (20 %), et à peine plus que pour l'ensemble des ménages (10 %).

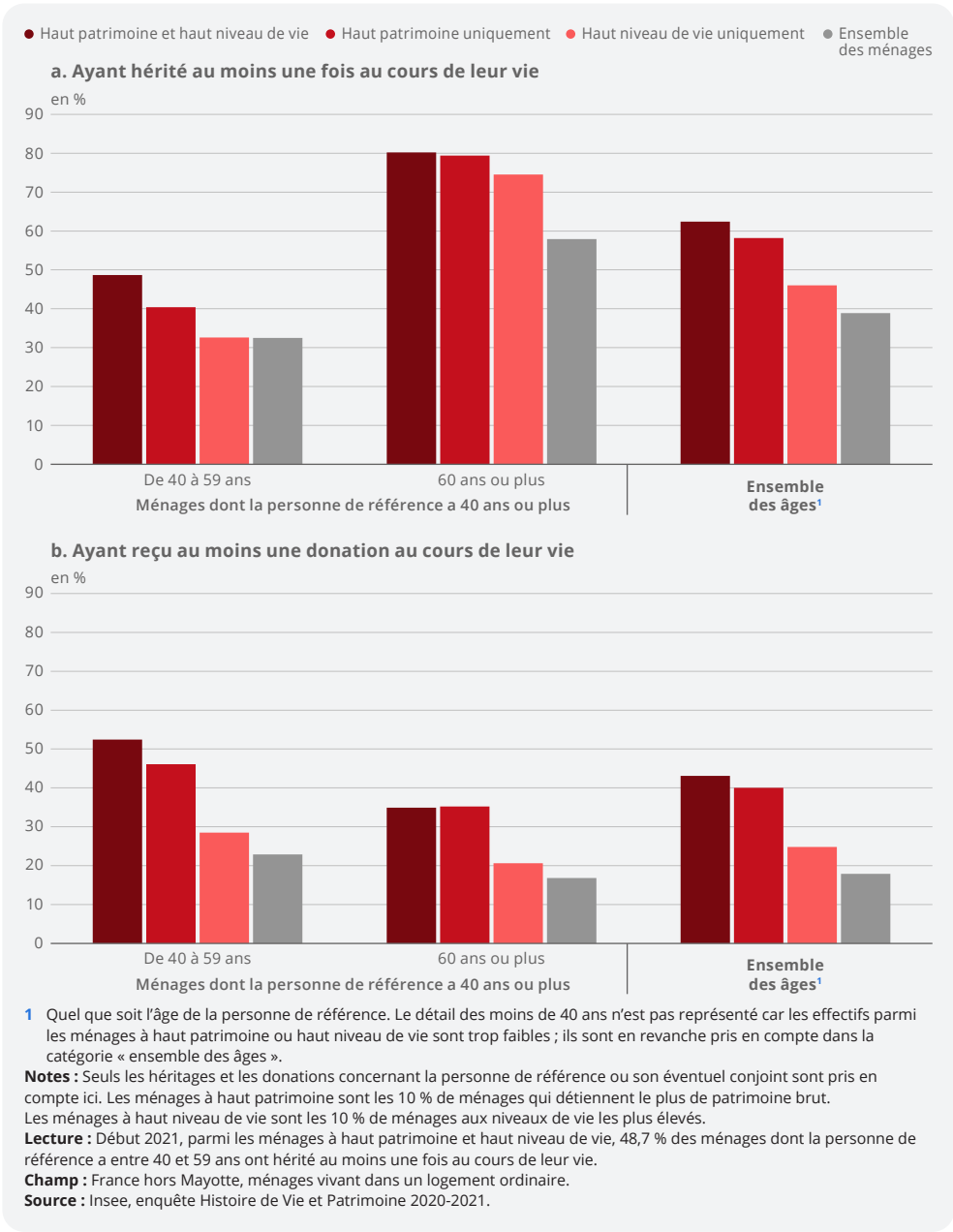
Parmi les ménages percevant des revenus du patrimoine, en 2021, la moitié des ménages à haut patrimoine et haut niveau de vie en ont perçu plus de 7 100 euros par unité de consommation au cours de l'année, contre seulement 2 700 pour la moitié des ménages à haut patrimoine uniquement ; parmi les ménages cumulant haut patrimoine et haut niveau de vie, un sur quatre a même perçu plus de 21 600 euros de revenus du patrimoine par unité de consommation, contre 7 600 euros parmi les ménages à haut patrimoine uniquement. Si la plupart des ménages ayant un haut patrimoine et/ou un haut niveau de vie perçoivent des revenus du patrimoine, ceux-ci peuvent être de différentes natures : 51 % des ménages à haut patrimoine et haut niveau de vie perçoivent des revenus fonciers, essentiellement liés à la location d'immeubles mais également par exemple à des fermages perçus sur des terres agricoles, de même que 46 % des ménages à haut patrimoine uniquement. Cela est beaucoup moins fréquent pour les ménages à haut niveau de vie uniquement : seuls 21 % d'entre eux perçoivent des revenus fonciers, contre 12 % de l'ensemble des ménages.

Enfin, parmi les ménages à haut patrimoine uniquement, les retraites et pensions représentent une part supérieure du niveau de vie (36 %), en lien avec une proportion plus élevée de ménages retraités. Pour les ménages à haut niveau de vie uniquement, la part des salaires dans le niveau de vie est nettement plus élevée (78 %).

Les ménages à haut patrimoine et haut niveau de vie ont plus souvent hérité ou reçu une donation

Les héritages et les donations favorisent l'accumulation de patrimoine. 62 % des ménages à haut patrimoine et haut niveau de vie déclarent avoir hérité au moins une fois au cours de leur vie, contre 39 % pour l'ensemble des ménages ► **figure 7a**. De manière générale, les plus âgés ont plus de

► 7. Part des ménages ayant hérité ou reçu une donation selon leur catégorie et l'âge de la personne de référence du ménage, début 2021



chances d'avoir hérité. Les écarts persistent malgré tout parmi les ménages dont la personne de référence a 60 ans ou plus : 80 % de ceux cumulant haut patrimoine et haut niveau de vie ont hérité, contre 58 % pour l'ensemble des ménages.

Les ménages ayant uniquement un haut patrimoine ont presque aussi souvent hérité que ceux cumulant haut patrimoine et haut niveau de vie. En revanche, parmi les ménages ayant uniquement un haut niveau de vie (plus jeunes), seuls 46 % ont hérité ; ils sont plus proches de l'ensemble des ménages. Cette différence s'explique avant tout par un effet d'âge. En effet, parmi les ménages dont la personne de référence a 60 ans ou plus, avoir hérité est presque aussi fréquent pour les ménages à haut niveau de vie uniquement que pour les ménages cumulant haut patrimoine et haut niveau de vie (-6 points, contre -16 points tous âges confondus).

Les ménages cumulant haut patrimoine et haut niveau de vie se différencient encore plus sur les donations, qui concernent les familles les plus dotées, que sur les héritages : 43 % d'entre eux ont reçu au moins une donation, soit 2,4 fois plus que l'ensemble des ménages (18 %) ► **figure 7b**. Cet écart persiste parmi les ménages dont la personne de référence a 60 ans ou plus : 35 % de ceux cumulant haut patrimoine et haut niveau de vie ont reçu une donation, soit 2,1 fois plus que l'ensemble des ménages de cette tranche d'âge (17 %).

Comme pour les héritages, les ménages à haut niveau de vie uniquement se distinguent des deux autres catégories de ménages du haut de la distribution et sont relativement proches de l'ensemble des ménages : seuls 25 % ont reçu une donation. En revanche, contrairement aux héritages, il ne s'agit pas d'un effet d'âge. En effet, un écart marqué persiste parmi les ménages dont la personne de référence a 60 ans ou plus : seuls 21 % de ceux à haut niveau de vie uniquement ont reçu une donation, soit 14 points de moins que parmi les ménages cumulant haut patrimoine et haut niveau de vie (contre 18 points tous âges confondus). ●

Auteurs :

Aliette Cheptitski (Insee)

Louis Le Clainche (Insee)

► Définitions

Le **niveau de vie** est égal au revenu disponible du ménage divisé par le nombre d'unités de consommation (UC) ; il est donc le même pour tous les individus d'un même ménage. Le revenu disponible est le revenu à la disposition du ménage pour consommer et épargner. Il comprend les revenus d'activité nets des cotisations sociales, les indemnités de chômage, les retraites et pensions, les revenus du patrimoine (fonciers et financiers) et les autres prestations sociales perçues, nets des impôts directs (impôt sur le revenu, taxe d'habitation, contribution sociale généralisée, contribution à la réduction de la dette sociale et prélèvements sociaux sur les revenus du patrimoine).

Le **patrimoine brut** est le montant total des actifs détenus par un ménage, c'est-à-dire l'ensemble des biens lui permettant de disposer de ressources futures. Il inclut son patrimoine financier, son patrimoine immobilier et son patrimoine professionnel, ainsi que son patrimoine résiduel (voiture, bijoux, œuvres d'art, etc.), soit tout ce qui relève du patrimoine matériel, négociable et transmissible. Les droits à la retraite et le capital humain des membres du ménage (leurs connaissances et savoir-faire acquis) en sont exclus. Le patrimoine brut est évalué avant déduction des éventuels emprunts en cours.

Le **patrimoine immobilier** est l'ensemble des biens immobiliers détenus par le ménage. Il inclut la résidence principale, les résidences secondaires ou occasionnelles, les biens mis en location ou à disposition gratuitement, les garages ou parkings. Seule la part effectivement détenue par le ménage est comptabilisée dans son patrimoine. En cas de démembrement (situation qui concerne principalement des ménages âgés), l'usufruit et la nue-propriété d'un même bien sont détenus par des ménages différents : la valeur du bien est alors comptabilisée uniquement dans le patrimoine du ménage possédant la nue-propriété.

Le **patrimoine financier** est l'ensemble des actifs financiers détenus par le ménage. Il inclut les comptes courants, les livrets d'épargne, l'épargne logement, retraite ou salariale, l'assurance-vie, les valeurs mobilières, etc. Sont aussi incluses les parts d'entreprises dont les personnes du ménage ne sont pas les dirigeantes.





Le **patrimoine professionnel** est l'ensemble des actifs professionnels détenus par le ménage. Il inclut les entreprises dirigées par un membre du ménage, les terres, les machines, les bâtiments, les stocks, etc. Seule la part effectivement détenue par le ménage est comptabilisée dans son patrimoine. Ces actifs sont exploités ou non par le ménage dans le cadre de son activité professionnelle. Sinon, ils sont généralement mis en location.

Le **patrimoine net** correspond au montant total des actifs détenus par un ménage (patrimoine brut) duquel est déduit le montant du capital qu'il doit encore rembourser au titre des emprunts qu'il a souscrits. Étudier le patrimoine brut revient à attribuer aux ménages, par exemple dès la signature d'un achat immobilier, sa valeur totale. Le patrimoine net représente le patrimoine effectivement détenu au moment de l'enquête.

Les ménages à **haut patrimoine et haut niveau de vie** font partie à la fois des 10 % des ménages les mieux dotés en patrimoine brut et des 10 % des ménages aux niveaux de vie les plus élevés.

Les ménages à **haut patrimoine uniquement** font partie des 10 % des ménages les mieux dotés en patrimoine brut, mais ont un niveau de vie inférieur au 9^e décile, tout en étant positif ou nul, de même que leur revenu déclaré.

Les ménages à **haut niveau de vie uniquement** font partie des 10 % des ménages aux niveaux de vie les plus élevés, mais ont un patrimoine brut inférieur au 9^e décile.

Un ménage est dit « **aisé** » en référence à son niveau de vie, tandis qu'il sera qualifié de « mieux **doté** » en référence à son patrimoine brut.

Si on ordonne une distribution de niveaux de vie ou de patrimoine, les **déciles** sont les valeurs qui partagent cette distribution en dix parties d'effectifs égaux, les **quartiles** en quatre et la **médiane** en deux. Ainsi, le premier quartile est le montant au-dessous duquel se situent 25 % des ménages ayant les niveaux de vie les plus faibles (ou les patrimoines les plus faibles). De même, 50 % des ménages ont un niveau de vie au-dessus du niveau de vie **médian** et 50 % en dessous.

La **personne de référence du ménage** est ici la personne qui apporte le plus de ressources dans le ménage.

Un **indépendant** est, dans cette étude, une personne qui est, à titre principal, agriculteur exploitant, commerçant, artisan, professionnel libéral ou chef d'une entreprise de 10 salariés ou plus.

Les **revenus du patrimoine** regroupent les revenus fonciers et les revenus de valeurs et de capitaux mobiliers, hors plus-values de détention. Ils ne sont que partiellement couverts dans la déclaration fiscale : plusieurs types de revenus du patrimoine sont exonérés d'impôts (épargne réglementée notamment) ou en partie seulement appréhendés dans les déclarations. Les revenus imposables sont complétés par des revenus imputés (produits d'assurance-vie, livrets défiscalisés, plan d'épargne en actions (PEA), plan d'épargne populaire (PEP), compte épargne logement (CEL), plan épargne logement (PEL)).

La notion d'**unité urbaine** repose sur la continuité du bâti et le nombre d'habitants. Les unités urbaines sont construites d'après la définition suivante : une commune ou un ensemble de communes présentant une zone de bâti continu (pas de coupure de plus de 200 mètres entre deux constructions) qui compte au moins 2 000 habitants.

Le nombre d'**unités de consommation** (UC) est calculé de la façon suivante : 1 UC pour le premier adulte du ménage, 0,5 UC pour les autres personnes de 14 ans ou plus, 0,3 UC pour les enfants de moins de 14 ans. Cette échelle d'équivalence dite de l'OCDE tient compte des économies d'échelle au sein du ménage.

Les **valeurs mobilières** comprennent les actions, les obligations, les parts de Sicav ou de Fonds commun de placement (FCP), les parts sociales de banque et les parts de sociétés civiles de placements immobiliers (SCPI). Elles peuvent être détenues via un plan d'épargne en actions (PEA), un compte-titres ordinaire ou en dehors de ces placements.

Les **prêts à la consommation** comprennent les crédits à la consommation, les prêts étudiants, le paiement en plusieurs fois d'un bien (voiture, électroménager, etc).

L'**indice de Gini** est un indicateur synthétique permettant de rendre compte du niveau d'inégalité pour une variable (par exemple, le niveau de vie ou le patrimoine) et sur une population donnée. Il varie entre 0 (égalité parfaite) et 1 (inégalité extrême). Entre 0 et 1, l'inégalité est d'autant plus forte que l'indice de Gini est élevé.

► Sources

Depuis 1986, l'Insee réalise tous les trois à six ans une enquête visant à décrire le patrimoine des ménages. L'enquête *Histoire de vie et Patrimoine (HVP) 2020-2021* s'est déroulée entre octobre 2020 et mars 2021, en France hors Mayotte, auprès d'un échantillon de 10 250 ménages répondants. Elle est réalisée en partenariat avec la Banque de France et s'inscrit dans un cadre européen (dispositif *Household Finance and Consumption Survey*).

L'enquête HVP porte sur toutes les dimensions du patrimoine (financier, immobilier, professionnel, résiduel, endettement). Elle rassemble également des informations biographiques sur chaque ménage pour mieux comprendre comment s'est constitué son patrimoine (cycle d'activité professionnelle, héritages, donations, situation patrimoniale des parents, etc.).

Les ménages à haut patrimoine sont suréchantillonnés dans l'enquête HVP afin de mieux capter la diversité des situations dans le haut de la distribution. Sont considérés ici comme étant à haut patrimoine et/ou haut niveau de vie les ménages situés au-dessus du 9^e décile de ces indicateurs (soit le top 10 %). Des résultats sont donnés sur le top 5 % lorsque les effectifs le permettent. L'approche est ici différente de celle reposant sur des données purement fiscales [Arnal et al., 2025] : en particulier, l'analyse porte sur les ménages et non pas les foyers fiscaux (deux personnes en couple ni marié ni pacsé sont considérées comme un ménage, alors qu'elles forment deux foyers fiscaux), et sur l'ensemble des ressources (niveau de vie) y compris les prestations sociales et les revenus exonérés, et pas seulement sur les revenus imposables. Les données pour caractériser les ménages sont plus riches dans les données d'enquête ; en revanche, seules des données administratives permettent d'observer finement le très haut de la distribution.

L'enquête HVP est la seule source permettant de connaître à la fois le patrimoine des ménages et leur revenu disponible. Les montants de niveaux de vie diffèrent de ceux habituellement publiés par l'Insee à partir de l'enquête Revenus fiscaux et sociaux (ERFS), qui constitue la source de référence sur le sujet et dont quelques indicateurs sont donnés en encadré. D'une part, le champ diffère : par cohérence avec les publications habituelles réalisées avec l'enquête HVP, les ménages dont la personne de référence est étudiante sont inclus et le champ couvre les DOM hors Mayotte, contrairement à l'ERFS. D'autre part, des dispositifs spécifiques sont imputés dans l'ERFS, source de référence sur les revenus, mais pas dans HVP, comme la prime de pouvoir d'achat ou les heures supplémentaires exonérées. En outre, HVP se base sur les données fiscales 2019, alors que la suppression progressive de la taxe d'habitation sur les résidences principales était engagée mais pas arrivée à son terme ; aussi, dans HVP, la taxe d'habitation payée en 2019 a été déduite pour tous les ménages alors que certains ne sont plus redevables de cette taxe en 2020. Au contraire, dans l'ERFS, les dégrèvements sont comptabilisés suivant le calendrier effectif de la réforme. Enfin, les niveaux de vie HVP 2020-2021, qui s'appuient sur l'appariement avec les données fiscales et sociales 2019, sont revalorisés avec l'indice des prix hors tabac pour refléter les revenus de 2020 ; il s'agit d'une hypothèse simplificatrice appliquée uniquement dans HVP, l'ERFS reposant directement sur les données appariées de son millésime. Dans l'ERFS, le niveau de vie médian s'élève à 23 160 euros en 2021 (sur le champ France métropolitaine, personnes vivant dans un logement ordinaire dont le revenu déclaré du ménage est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante), contre 20 700 euros dans HVP (sur le champ France hors Mayotte, ensemble des ménages vivant dans un logement ordinaire), soit un écart annuel de 2 460 euros ; l'écart est semblable sur le premier et le troisième quartile (respectivement 2 200 et 2 860 euros). Outre les différences de traitements indiquées ci-dessus, une partie de l'écart s'explique par des différences de champ.

Les évolutions de niveau de vie entre deux millésimes de l'enquête HVP sont fragiles, raison pour laquelle aucune évolution n'est fournie ici.

Les analyses sur les revenus se basent sur le niveau de vie, afin de tenir compte de la taille et de la composition du ménage par le biais des unités de consommation. Le patrimoine est quant à lui comptabilisé au niveau du ménage, sans le rapporter au nombre d'unités de consommation.

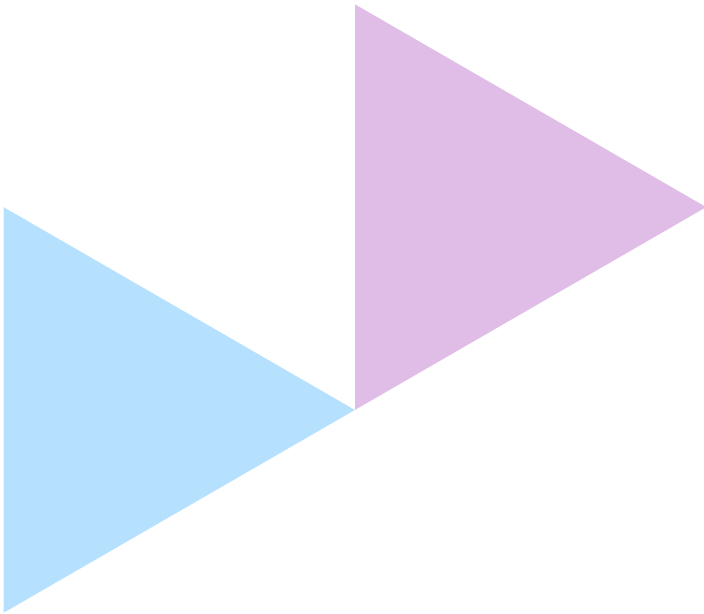
Les ménages possédant le logement dans lequel ils résident détiennent un élément de patrimoine qui ne génère pas de flux de revenus, alors même qu'il a pour eux une valeur d'usage. Dans cette étude, comme habituellement dans les études sur le niveau de vie, cette ressource non monétaire n'est pas prise en compte dans la mesure des niveaux de vie. Cependant, cet avantage en nature correspond à une production de service de logement autoconsommé et à ce titre, peut être valorisé en réhaussant le revenu disponible des ménages propriétaires de leur résidence principale de loyers imputés (loyers qu'ils percevaient s'ils mettaient en location leur logement). La prise en compte des loyers imputés renforcerait la corrélation entre niveau de vie et patrimoine.

Cette étude porte sur l'ensemble des ménages vivant dans un logement ordinaire en France hors Mayotte, champ habituel des études réalisées avec l'enquête HVP. Les études de référence de l'Insee portant sur la composition du niveau de vie excluent les ménages ayant un revenu déclaré négatif ou un niveau de vie négatif ; il s'agit donc du champ retenu pour la figure 6. En revanche, dans le reste de cette étude croisant niveau de vie et patrimoine, tous les ménages sont conservés dans les statistiques portant sur l'ensemble des ménages ; toutefois, les ménages ayant un patrimoine brut supérieur au 9^e décile mais un niveau de vie ou un revenu déclaré négatif sont exclus de la catégorie « ménages à haut patrimoine uniquement », ce qui revient à exclure de cette catégorie 0,8 % des ménages ayant un patrimoine brut supérieur au 9^e décile.

► Pour en savoir plus

- **Arnal O., Vicaire V., Fraysse L., Kindele-Bamuadila M.**, « Entre 2003 et 2022, le revenu des plus aisés augmente plus vite que celui des autres foyers mais avec une forte volatilité », in France, portrait social, coll. « Insee Références », édition 2025.
- **Argouarc'h J., Eidelman A., Monsef A.**, « Un tiers des propriétaires possède deux logements ou plus », Insee Première n° 2046, avril 2025.
- **Arnal O., Loiseau R., Vicaire V.**, « Revenus et patrimoine des foyers les plus aisés en France », DGFIP Analyses n° 08, janvier 2025.
- **Cazenave-Lacrouts M.-C.**, « Les très hauts revenus en 2015 : 1 % de la population perçoit 7 % des revenus et 30 % des revenus du patrimoine déclarés », in Les revenus et le patrimoine des ménages, coll. « Insee Références », édition 2018.
- **Cheloudko P., Cheptitski A., Hagège C., Hubert O.**, « En vingt ans, les inégalités de patrimoine se sont accrues, en lien avec la hausse des prix de l'immobilier », in Les revenus et le patrimoine des ménages, coll. « Insee Références », édition 2024.
- **Insee**, fiche « Patrimoine des ménages indépendants », in Emploi et revenus des indépendants, coll. « Insee Références », édition 2025.
- **Insee**, fiche « Les hauts patrimoines », in Les revenus et le patrimoine des ménages, coll. « Insee Références », édition 2024.
- **Insee**, fiche « Très hauts revenus », in Les revenus et le patrimoine des ménages, coll. « Insee Références », édition 2024.
- **Lamarche P., Missègue N., Romani M.**, « Patrimoine et niveau de vie sont liés, plus dans le haut que dans le bas de la distribution », in France, portrait social, coll. « Insee Références », édition 2012.
- **Rieg C., Rousset A.**, « Niveau de vie et pauvreté en 2023 – Taux de pauvreté et inégalités s'accroissent fortement », Insee Première n° 2063, juillet 2025.

Dossiers



Professionnelles du social : de forts besoins mais des rémunérations souvent faibles et des conditions de travail souvent difficiles

En 2022, en France, 1,1 million de personnes, en grande majorité des femmes, exercent une profession sociale : elles accompagnent les personnes en situation de handicap, d'exclusion sociale ou de perte d'autonomie, ainsi que les enfants ou les jeunes majeurs dans le cadre de la protection de l'enfance. Les besoins sont donc élevés. Les professionnelles du social sont en moyenne plus âgées que les autres salariés (45 ans contre 42 ans) et sont nombreuses à quitter leur métier assez rapidement. Elles perçoivent de faibles salaires (14 640 euros de revenu salarial sur l'année en moyenne) et sont confrontées à des conditions de travail difficiles, comme le temps partiel subi, les horaires de travail irréguliers, ainsi que la pénibilité.

Au sein des professions sociales, les parcours professionnels, les conditions d'emploi et de rémunération diffèrent selon les métiers. Ainsi, les aides à domicile, qui constituent 42 % des professionnelles du social, occupent des emplois avec les salaires moyens les plus faibles (9 890 euros de revenu salarial sur l'année), et présentent des carrières parmi les plus courtes des métiers du social. Les besoins sont pourtant élevés dans un contexte de vieillissement de la population. À l'inverse, les éducatrices spécialisées, qui constituent 11 % des professionnelles du social, sont mieux rémunérées (22 980 euros de revenu salarial en moyenne sur l'année) et ont des carrières plus longues.

Les **professions sociales** regroupent une douzaine de métiers qui visent à l'accompagnement de publics en situation de handicap, d'exclusion sociale, de perte d'autonomie ou pris en charge par la protection de l'enfance. En 2022, 1,1 million de personnes exercent une profession sociale, très majoritairement des femmes¹ (86 %) ► **figure 1**. Elles sont employées dans le secteur public (20 %), le secteur privé y compris associatif (65 %), ou encore par des particuliers-employeurs (15 %). Une partie d'entre elles travaillent dans le secteur des services à la personne ► **encadré**.

► Encadré – Services à la personne et professions sociales, un recouvrement partiel

Les professions sociales recouvrent un périmètre différent de celui des services à la personne (SAP), qui regroupent des activités destinées à répondre aux besoins des particuliers et exercées au domicile de ces derniers [Borey, Gamblin, 2024]. Les salariées des SAP sont pour une partie d'entre elles des professionnelles du social : les aides à domicile notamment, mais elles incluent aussi des personnes exerçant d'autres types de professions, comme des professionnelles de l'accueil des jeunes enfants qui gardent les enfants à domicile, ou les employées de maison.

Parmi les professionnelles du social, certains métiers ne relèvent presque jamais des SAP, comme les éducatrices spécialisées. À l'inverse, 76 % des aides à domicile sont salariées des services à la personne, car employées par une entreprise, un établissement du secteur des SAP ou par un particulier-employeur. Les autres aides à domicile sont principalement employées par des entreprises ou des associations du secteur de l'action sociale.

¹ Dans la suite de cette étude, le genre majoritaire est utilisé. Il sera alors appliqué à l'ensemble des professions (part de femmes toujours majoritaire, 86 % dans l'ensemble), sauf aux éducateurs techniques spécialisés (56 % d'hommes).

► 1. Sexe et âge des professionnelles du social en 2022

en %

Caractéristiques	Aides à domicile	Éducatrices spécialisées	Assistantes sociales ¹	Aides médico-psychologiques	Assistantes familiales	Autres professionnelles du social ²	Ensemble des professionnelles du social ²	Ensemble des autres salariés
Sexe								
Femmes	94,8	72,7	89,4	83,6	87,4	71,8	86,3	48,3
Hommes	5,2	27,3	10,6	16,4	12,6	28,2	13,7	51,7
Âge								
Moins de 25 ans	5,1	6,9	9,5	4,7	0,0	6,6	6,1	10,5
De 25 à 39 ans	20,9	38,6	36,8	40,7	7,3	30,5	27,8	34,1
De 40 à 49 ans	23,3	29,0	28,4	25,7	16,2	30,3	25,7	25,1
De 50 à 54 ans	16,4	13,0	10,6	14,7	18,1	12,2	14,4	12,9
55 ans ou plus	34,3	12,5	14,7	14,2	58,4	20,4	26,0	17,4
Âge moyen (en années)	48,1	41,5	42,1	41,3	55,3	43,3	45,4	41,8
Effectifs								
Nombre (en milliers)	475	123	117	90	37	293	1 135	23 631
Part dans l'ensemble	41,9	10,8	10,3	7,9	3,3	25,8	100,0	///

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

1 Y compris conseillères en économie sociale familiale.

2 Hors accompagnantes d'élèves en situation de handicap (AESH), sauf pour les parts et effectifs (121 000 professionnelles).

Notes : Les AESH sont des professionnelles du social salariées du ministère l'Éducation nationale. Ainsi, elles font partie des personnels de l'enseignement scolaire comptabilisés dans les publications du service statistique ministériel de l'Éducation nationale. Elles ne figurent pas dans les données sur le sexe et l'âge des professionnelles du social de la figure. En revanche, leurs effectifs sont inclus dans les totaux des autres professionnelles du social et de l'ensemble des professionnelles du social. L'Insee publie des effectifs de salariés à partir des données des Estimations d'emploi, tandis que la Drees utilise les enquêtes Emploi par souci de cohérence interne des sources, ce qui explique les écarts entre les différents chiffres publiés [Fabre, Jauneau, 2025].

Lecture : En 2022, 34,3 % des aides à domicile sont âgées de 55 ans ou plus. Au nombre de 475 000, les aides à domicile représentent 41,9 % des professionnelles du social.

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

Source : Insee, enquêtes Emploi 2021 à 2023 ; traitements Drees.

42 % des professionnelles du social sont des aides à domicile

Les aides à domicile (42 % des **professionnelles du social**) et les éducatrices spécialisées (11 %) concentrent plus de la moitié des professionnelles du social. Les premières permettent à des personnes âgées ou handicapées de rester dans leur logement personnel, en les aidant par exemple à faire des courses ou le ménage. Les secondes accompagnent des personnes en situation de handicap, de perte d'autonomie, ou en difficulté sociale. Elles contribuent à améliorer leur autonomie, par exemple en organisant des ateliers de théâtre pour des personnes atteintes de troubles autistiques afin d'améliorer leur communication, en aidant des personnes sans abri dans leur démarche de domiciliation ou de recherche d'hébergement d'urgence, ou en mettant en place des actions préventives auprès des enfants et des jeunes dans le cadre de la protection de l'enfance.

Les assistantes sociales et conseillères en économie sociale familiale constituent 10 % des professionnelles du social. Elles interviennent auprès des personnes en situation de précarité ou d'exclusion sociale, à travers des missions d'accompagnement, de conseil, de soutien et d'orientation. Les aides médico-psychologiques (8 % des professionnelles du social) accompagnent des personnes âgées en situation de dépendance ou des personnes handicapées dans des hôpitaux, des maisons d'accueil spécialisées ou des maisons de retraite. Les assistantes familiales (3 %), quant à elles, accueillent à leur domicile des enfants ou des jeunes de moins de 21 ans confiés à l'aide sociale à l'enfance. Parmi les autres professionnelles du social, les animatrices socioculturelles (3 % des professionnelles du social) favorisent, par l'intermédiaire de projets (cours d'alphabétisation, initiation à la photo, etc.), l'épanouissement et la socialisation des publics particuliers (enfants, personnes en difficulté sociale, etc.) et aident à l'inclusion.

Les professionnelles du social sont plus âgées que les autres salariés

Les professionnelles du social sont plus âgées que les autres salariés : leur moyenne d'âge est de 45 ans, contre 42 ans pour l'ensemble des autres salariés. 40 % des professionnelles du social ont 50 ans ou plus en 2022, contre 30 % des autres salariés. En particulier, les assistantes familiales, profession souvent occupée en seconde partie de carrière, sont encore plus âgées : 76 % ont 50 ans ou plus et 58 % ont 55 ans ou plus. 51 % des aides à domicile sont âgées de 50 ans ou plus et 34 % ont 55 ans ou plus. Les autres professionnelles du social sont plus jeunes, notamment les éducatrices spécialisées : seulement 25 % ont 50 ans ou plus, de même que les assistantes sociales et conseillères en économie sociale familiale.

Dans la suite de cette étude, les caractéristiques des professions sociales sont déclinées principalement pour les aides à domicile et les éducatrices spécialisées, dont les positions sont contrastées en matière de niveau de diplôme – les aides à domicile sont souvent peu diplômées (72 % ont un niveau d'études inférieur au bac), tandis que le diplôme d'État d'éducateur spécialisé est de niveau licence –, de besoins en main-d'œuvre, de conditions salariales ou de trajectoire professionnelle.

Des besoins élevés de recours aux professionnelles du social

Au 1^{er} janvier 2022, 6,6 millions de personnes sont âgées de 75 ans ou plus en France, selon les données du recensement de la population, soit 10 % de la population. De plus, en 2021, 6,8 millions de personnes de 15 ans ou plus vivant hors établissement (soit 13 % d'entre elles) déclarent avoir au moins une **limitation fonctionnelle sévère** [Drees, 2023] dont 4,6 millions âgés de 15 à 75 ans. En outre, fin 2022, 322 000 adultes et 174 000 enfants handicapés sont accueillis dans des établissements et structures dédiés [Farges, 2025a et 2025b]. Fin 2022 également, 1,9 million de personnes sont allocataires du revenu de solidarité active (RSA) [Drees, 2024], tandis que 381 000 mesures d'action éducative et d'accueil à l'aide sociale à l'enfance sont en cours [Tarayoun et al., 2024].

Le besoin de recourir aux professionnelles du social est donc potentiellement fort. Ce besoin de recrutement peut néanmoins se heurter à un manque de candidates, générant alors des tensions significatives sur le marché du travail pour ces professions [Chartier et al., 2025].

Des emplois avec du temps partiel souvent subi et des horaires irréguliers

En 2022, 45 % des professionnelles du social travaillent à temps partiel dans leur emploi principal, contre 24 % des autres femmes salariées et 15 % de l'ensemble des autres salariés ► **figure 2**. Cette proportion varie nettement selon les professions sociales : 14 % des éducatrices spécialisées sont à temps partiel, soit moins que l'ensemble des autres salariés, mais 27 % des assistantes sociales et des aides médico-psychologiques, 36 % des animatrices socioculturelles et surtout 75 % des aides à domicile le sont. Par ailleurs, 19 % des professionnelles du social exercent leur emploi principal à mi-temps ou moins, contre 8 % des autres femmes salariées. En particulier, c'est le cas de 35 % des aides à domicile. L'organisation du travail de celles-ci, marquée par la multi-activité et le temps partiel, impose souvent de nombreux trajets, qui n'entrent par ailleurs que partiellement dans le temps de travail décompté [Devetter, Messaoudi, 2013] ► **méthodes**.

► 2. Temps de travail des professionnelles du social en 2022

en %

Quotité dans l'emploi principal	Aides à domicile	Éducatrices spécialisées	Assistantes sociales ¹	Aides médico-psychologiques	Ensemble des professionnelles du social ²	Ensemble des autres salariés		
						Femmes	Hommes	Ensemble
Temps complet	25,3	85,8	73,4	72,9	55,2	75,9	92,8	84,6
Temps partiel	74,7	14,2	26,6	27,1	44,8	24,1	7,2	15,4
Plus de 80 %	7,2	1,2	5,0	4,5	4,8	3,1	0,7	1,8
80 %	11,2	5,9	10,9	6,2	8,5	6,6	1,1	3,8
Entre plus de 50 % et moins de 80 %	21,2	4,1	4,7	10,6	12,7	6,0	1,9	3,9
50 %	9,1	1,5	4,2	4,6	5,8	3,7	1,5	2,5
Moins de 50 %	26,0	1,4	1,7	1,2	13,0	4,8	2,0	3,4

1 Y compris conseillères en économie sociale familiale.

2 Hors accompagnantes d'élèves en situation de handicap (AESH).

Lecture : En 2022, 55,2 % des professionnelles du social travaillent à temps complet dans leur emploi principal, contre 84,6 % de l'ensemble des autres salariés.

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

Source : Insee, enquêtes Emploi 2021 à 2023 ; traitements Drees.

Parmi les personnes à temps partiel, 30 % des professionnelles du social le sont faute d'avoir trouvé un emploi à temps complet, contre 23 % des autres salariés et 22 % des autres femmes salariées

► **figure 3.** Les animatrices socioculturelles sont 51 % à ne pas avoir trouvé de temps plein, les aides à domicile 32 % et les aides médico-psychologiques 31 %. En revanche, les assistantes sociales et conseillères en économie sociale familiale sont très peu nombreuses à être dans ce cas de figure (7 %), ainsi que les éducatrices spécialisées (12 %) : elles déclarent beaucoup plus souvent être à temps partiel pour s'occuper d'enfants ou d'un proche ou avoir du temps libre (respectivement 67 % et 56 %).

Par ailleurs, 32 % des professionnelles du social ont des horaires de travail variables d'une semaine sur l'autre, contre 21 % des autres salariés ► **figure 4.** C'est le cas pour 37 % des aides à domicile et pour 34 % des éducatrices spécialisées.

► 3. Raisons du temps partiel des professionnelles du social en 2022

en %

Raisons du temps partiel	Aides à domicile	Éducatrices spécialisées	Assistantes sociales ¹	Aides médico-psychologiques	Ensemble des professionnelles du social ²	Ensemble des autres salariés		
						Femmes	Hommes	Ensemble
N'a pas trouvé d'emploi à temps complet	32,3	12,0	6,9	30,7	29,7	22,0	27,3	23,3
Exerce une autre activité professionnelle	8,7	6,0	8,3	4,7	8,1	5,9	6,8	6,1
Pour s'occuper d'enfants ou d'un proche	21,5	44,2	45,6	29,6	24,8	30,4	7,1	24,8
Pour raison de santé ou de handicap	10,7	10,7	7,6	13,6	10,7	10,0	13,1	10,7
Pour suivre des études ou une formation	1,8	7,6	3,9	2,9	2,5	6,8	13,2	8,4
Pour disposer d'un revenu d'appoint (en plus des études, retraite, etc.)	5,9	0,5	0,8	0,9	4,8	3,6	9,5	5,0
Pour avoir du temps libre	14,7	11,8	21,6	13,1	14,9	16,6	14,1	16,0
Pour une autre raison	4,5	7,3	5,3	4,6	4,5	4,6	8,9	5,7

1 Y compris conseillères en économie sociale familiale.

2 Hors accompagnantes d'élèves en situation de handicap (AESH).

Lecture : En 2022, 29,7 % des professionnelles du social à temps partiel dans leur emploi principal le sont faute d'avoir trouvé un emploi à temps complet, contre 23,3 % de l'ensemble des autres salariés à temps partiel.

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

Source : Insee, enquêtes Emploi 2021 à 2023 ; traitements Drees.

► 4. Horaires de travail des professionnelles du social en 2022

en %

Types d'horaires dans l'emploi principal	Aides à domicile	Éducatrices spécialisées	Assistantes sociales ¹	Aides médico-psychologiques	Ensemble des professionnelles du social ²	Ensemble des autres salariés		
						Femmes	Hommes	Ensemble
Types d'horaires								
À peu près semblables d'une semaine sur l'autre	61,3	62,0	83,9	41,1	64,7	74,3	69,9	71,9
Alternants (équipe, brigade)	1,8	4,0	1,3	16,1	3,7	5,4	8,1	6,8
Variables d'une semaine à l'autre	37,0	34,0	14,8	42,8	31,6	20,2	22,0	21,3
Possibilité de choisir ses horaires de travail								
Oui, entièrement	11,2	8,7	8,5	1,5	11,0	10,9	14,5	12,7
Oui, dans une certaine mesure	18,8	27,4	45,6	7,3	22,9	24,3	26,2	25,5
Non, horaires déterminés par l'employeur	70,0	63,9	45,9	91,3	66,1	64,8	59,3	61,8

1 Y compris conseillères en économie sociale familiale.

2 Hors accompagnantes d'élèves en situation de handicap (AESH).

Lecture : En 2022, 64,7 % des professionnelles du social ont des horaires à peu près semblables d'une semaine sur l'autre dans leur emploi principal, contre 71,9 % de l'ensemble des autres salariés.

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

Source : Insee, enquêtes Emploi 2021 à 2023 ; traitements Drees.

Les professionnelles du social ont des conditions de travail souvent plus difficiles que les autres salariés

Les professionnelles du social exercent des métiers fatigants et avec une forte pénibilité physique : en 2023, 57 % d'entre elles déclarent effectuer des mouvements douloureux ou fatigants (contre 44 % de l'ensemble des salariés) et 63 % doivent rester longtemps debout (contre 52 % de l'ensemble des salariés). Cette pénibilité est fortement marquée pour les aides à domicile : 83 % effectuent des mouvements douloureux ou fatigants et 90 % doivent rester longtemps debout. Par ailleurs, les aides à domicile enchaînent les interventions chez plusieurs bénéficiaires tout au long de leur journée de travail. Elles passent donc beaucoup de temps sur la route ou dans les transports, ce qui ajoute des contraintes et de la fatigue.

Enfin, les professionnelles du social cumulent plus souvent que les autres salariés plusieurs emplois, salariés ou non : c'est le cas de 12 % d'entre elles, contre seulement 4 % des autres salariés ► **méthodes**. 21 % des aides à domicile occupent simultanément plusieurs emplois, d'aides à domicile ou autres. À l'opposé, seulement 4 % des éducatrices spécialisées cumulent plusieurs emplois, tout comme les animatrices socioculturelles, les directrices et cadres du travail social et les éducatrices de jeunes enfants. La plus forte multi-activité des aides à domicile peut s'expliquer en partie par leur quotité limitée de travail dans leur emploi principal et les faibles rémunérations qu'elles perçoivent, impliquant la nécessité financière de cumuler plusieurs emplois.

Les professionnelles du social sont moins bien rémunérées que les autres salariés

Prenant en compte le temps partiel et la multi-activité, deux phénomènes fréquents parmi les professionnelles du social, le **revenu salarial** mesure la rémunération totale perçue par un individu sur l'année. En 2022, en cumulant tous les postes salariés qu'elles occupent, y compris ceux qui ne relèvent pas de professions sociales (comme un poste d'agent de service hospitalier), les professionnelles du social perçoivent, en moyenne, un revenu salarial de 14 640 euros² ► **figure 5**. C'est 18 % de moins que les autres employés et professions intermédiaires, catégories socioprofessionnelles auxquelles appartiennent les professionnelles du social, qui perçoivent 17 850 euros en moyenne, et 12 % de moins que les autres employées et professions intermédiaires femmes, qui perçoivent 16 710 euros en moyenne sur l'ensemble de leurs postes. Les revenus salariaux des professionnelles du social sont moins dispersés que ceux des autres salariés : l'écart entre le seuil délimitant les 10 % des revenus salariaux les plus hauts (9^e décile, ou D9) et celui des 10 % les plus faibles (1^{er} décile, ou D1), est de 13,6, contre 17,8 pour les autres salariés.

2 À titre de comparaison, une personne occupant un emploi à temps plein sur l'ensemble de l'année rémunéré au Smic perçoit en 2022 un revenu salarial de 15 630 euros. Cependant, même en cumulant les postes dans plusieurs professions, les professionnelles du social ne travaillent pas toujours à temps plein.

► 5. Revenus salariaux annuels de 2022 par profession

en euros

Distribution et indicateurs de dispersion	Aides à domicile	Éducatrices spécialisées	Ensemble des professionnelles du social ¹	Ensemble des autres employés et professions intermédiaires		
				Femmes	Hommes	Ensemble
Distribution (en euros)						
1 ^{er} décile ² (D1)	1 320	10 130	2 010	1 800	1 870	1 830
2 ^e décile (D2)	2 930	16 820	4 630	4 670	4 940	4 770
3 ^e décile (D3)	4 840	20 260	7 730	8 940	9 690	9 190
4 ^e décile (D4)	7 010	22 320	10 960	13 590	15 550	14 230
Médiane (D5)	9 300	24 040	14 070	17 400	19 560	18 120
6 ^e décile (D6)	11 630	25 610	17 060	20 240	22 960	21 100
7 ^e décile (D7)	13 920	27 460	19 960	22 950	26 450	24 080
8 ^e décile (D8)	16 300	29 750	22 760	26 090	30 330	27 650
9 ^e décile (D9)	19 220	33 040	27 330	30 620	35 550	32 660
Moyenne	9 890	22 980	14 640	16 710	19 070	17 850
Indicateurs de dispersion						
D9/D1	14,6	3,3	13,6	17,0	19,0	17,8
D9/D5	2,1	1,4	1,9	1,8	1,8	1,8
D5/D1	7,0	2,4	7,0	9,7	10,5	9,9

¹ Hors accompagnantes d'élèves en situation de handicap (AESH).

² Le 1^{er} décile (D1) est le seuil au-dessous duquel se situent les 10 % des revenus salariaux plus faibles ; le 9^e décile (D9) est le seuil au-dessous duquel se situent 90 % des revenus salariaux les plus faibles. La médiane correspond à la valeur qui partage la distribution en deux.

Lecture : En 2022, 20 % des aides à domicile (2^e décile) perçoivent un revenu salarial annuel inférieur à 2 930 euros.

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

Source : Insee, base Tous salariés 2022.

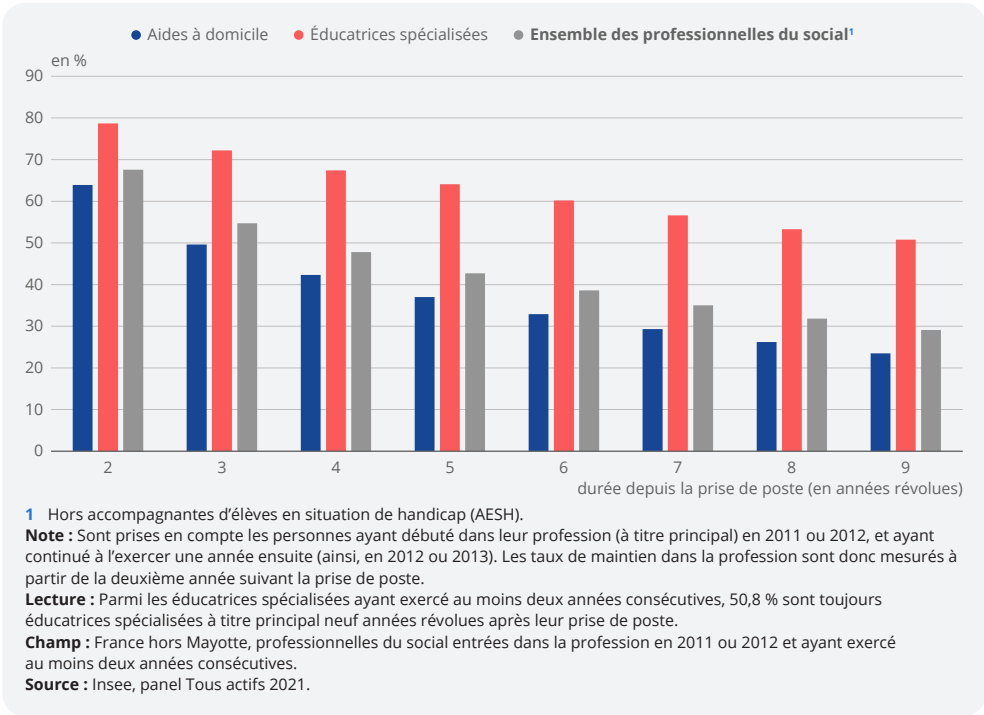
Les aides à domicile sont les plus faiblement rémunérées des professionnelles du social, malgré l'importance de la multi-activité dans cette profession. En moyenne, leur revenu salarial est de 9 890 euros en 2022, soit 32 % de moins que l'ensemble des professionnelles du social et 28 % de moins que l'ensemble des employés (13 740 euros), catégorie socioprofessionnelle à laquelle appartiennent les aides à domicile. Le revenu salarial des éducatrices spécialisées est le plus élevé des professions sociales, après celui des cadres et directrices du travail social. Il s'élève en moyenne à 22 980 euros, soit 57 % de plus que le revenu salarial moyen des professionnelles du social. Il est presque égal à celui de l'ensemble des professions intermédiaires (23 030 euros), catégorie socioprofessionnelle à laquelle appartiennent les éducatrices spécialisées.

Le **salairé en équivalent temps plein (EQTP)**, mesure quant à lui le salaire perçu sur un poste s'il était occupé à temps plein. En EQTP, le salaire d'un poste occupé par une professionnelle du social (hors postes salariés des particuliers-employeurs, qui représentent 37 % des postes d'aides à domicile) est en moyenne de 1 990 euros nets par mois en 2022, soit 1,5 Smic. C'est 7 % de moins que celui de l'ensemble des autres postes d'employés ou de professions intermédiaires et 4 % de moins que celui des autres postes d'employés ou de professions intermédiaires occupés par des femmes. Les écarts de rémunération en EQTP des professionnelles du social avec les autres salariés sont notables mais moindres que ceux mesurés en matière de revenu salarial, en raison de durées annuelles travaillées en moyenne plus faibles. Par ailleurs, comme pour le revenu salarial, au sein des professions sociales, les éducatrices spécialisées ont les salaires en EQTP les plus élevés. Elles sont rémunérées en moyenne à hauteur de 2 280 euros mensuels en EQTP sur un poste, soit 7 % de moins que l'ensemble des postes des professions intermédiaires (2 460 euros). À l'opposé, un poste d'aide à domicile est rémunéré en moyenne 1 600 euros, soit 14 % de moins que l'ensemble des postes d'employés (1 850 euros).

Les trajectoires des professionnelles du social : des départs fréquents dès les premières années

Les trajectoires dans les professions sociales sont marquées par des départs fréquents dès les premières années. Parmi les personnes ayant débuté une profession sociale en 2011 ou 2012, alors qu'elles exerçaient une autre profession ou n'étaient pas en emploi les deux années précédentes, seules 55 % exercent encore, à titre principal, le même métier après trois années révolues, 43 % au bout de cinq ans et 29 % au bout de neuf ans ► [figure 6](#). Certaines continuent à l'exercer à titre secondaire, mais elles ne sont pas nombreuses : 7 % au bout de trois ans révolus, 5 % au bout de cinq ans et 4 % au bout de neuf ans.

► 6. Maintien dans leur profession des professionnelles du social ayant débuté en 2011 ou 2012



Au cours du temps, le taux de maintien des professionnelles du social dans leur métier varie très fortement selon la profession exercée. Les animatrices socioculturelles sont les professionnelles du social qui restent le moins longtemps dans leur métier : leur taux de maintien à neuf ans est de 15 %. Pour les aides à domicile, il est de 50 % au bout de trois ans et de 24 % à neuf ans. Quelques-unes continuent d'exercer à titre secondaire : 9 % au bout de trois ans et 5 % au bout de neuf ans. Une partie de ces départs peut être liée à l'âge, donc à des fins d'activité professionnelle : 17 % des aides à domicile qui débutent (ou reprennent après au moins deux ans d'interruption) ont 55 ans ou plus. Cependant, lorsqu'elles quittent ce métier à titre principal, 51 % des aides à domicile continuent de travailler, mais se dirigent vers des types d'emploi très variés : la réorientation la plus fréquente, vers le métier d'employée de maison, ne correspond qu'à 17 % des aides à domicile ayant changé de métier. Enfin, 49 % de celles ayant quitté le métier d'aide à domicile sont au chômage ou en inactivité.

À l'opposé, les éducatrices spécialisées, qui sont aussi plus jeunes, sont les professionnelles du social qui déroulent leur carrière le plus longtemps. Une sur deux (51 %) est encore éducatrice spécialisée au bout de neuf ans. Celles qui se réorientent demeurent davantage dans les professions sociales que les aides à domicile : neuf ans après avoir débuté comme éducatrice spécialisée, 17 % occupent d'autres métiers du social ou de la santé comme assistante sociale ou cadre socio-éducative, 18 % des métiers autres et 14 % sont au chômage ou en inactivité.

Les autres professionnelles du social ont des trajectoires intermédiaires. En particulier, les assistantes sociales sont 66 % à exercer encore au bout de trois ans, 53 % au bout de cinq ans et 37 % au bout de neuf ans.

Une progression salariale plus élevée pour celles qui quittent leur profession sociale

La recherche de revenus plus élevés apparaît comme un facteur de départ pour les professionnelles du social. Celles qui quittent le métier au cours des neuf premières années percevaient à leur première année complète après leur embauche, en 2012 ou 2013, des revenus salariaux³ plus faibles que leurs homologues qui resteront en poste au cours de la période. Cet écart à l'entrée dans la profession est de -6 % en moyenne pour les éducatrices spécialisées et de -25 % pour les aides à domicile ; dans les deux professions, les écarts de temps de travail entre celles qui partent et celles qui restent sont d'un ordre de grandeur similaire.

Par ailleurs, la reconversion s'accompagne en moyenne d'une forte progression salariale. Les éducatrices spécialisées sortantes ont, lorsqu'elles travaillent en fin de période, un revenu salarial moyen supérieur de 25 % à leur revenu initial en fin de période, tandis que celles demeurées dans la profession ont connu une progression salariale plus faible, de 18 %. De ce fait, les revenus salariaux des deux groupes sont très proches en fin de période. Le gain est encore plus marqué pour les aides à domicile. À la fin de la période de neuf ans, le revenu salarial est en moyenne 63 % plus élevé que le revenu initial pour les aides à domicile s'étant reconverties, et de 10 % plus élevé que celui des aides à domicile restées dans le métier, qui n'ont connu une augmentation que de 12 % sur la période. La progression du revenu salarial est par ailleurs plus forte pour les aides à domicile qui quittent leur métier pour une autre profession sociale (+82 %) et pour celles choisissant un métier de la santé (+96 %). Enfin, les aides à domicile qui ont changé de métier travaillent davantage que quand elles ont débuté, avec un volume de travail en hausse de 56 %. Les aides à domicile ayant quitté le métier travaillaient moins en début de période et sont plus nombreuses à travailler pour des particuliers-employeurs. Ainsi, sur l'ensemble de la période observée, la progression du revenu salarial est nettement plus élevée pour les professionnelles s'étant reconverties que pour celles demeurées dans leur métier d'origine. Entrées dans ces professions à des niveaux plus faibles, les ex-aides à domicile finissent, lorsqu'elles travaillent, par dépasser en revenu salarial celles qui y sont restées, alors que les ex-éducatrices spécialisées se situent, en fin de période, à un niveau comparable à celui de leurs consœurs restées dans le métier. ●

Auteurs :

Béatrice Le Rhun (Drees)
Constance Morel-Jean (Drees)
Jérôme Poulain (OFCE – Sciences Po)

³ Dans cette partie uniquement, le revenu salarial n'inclut pas les salaires des postes « non-principaux » : le revenu salarial de l'éducatrice spécialisée, par exemple, correspond uniquement à son activité d'éducatrice spécialisée. Toujours seulement dans cette partie, y est inclus la CSG non-déductible et la CRDS.

► Sources

Les effectifs et les caractéristiques des emplois sont élaborés à partir de l'enquête [Emploi en continu](#) de l'Insee. Les statistiques de l'année 2022 proviennent de l'exploitation des collectes 2021, 2022 et 2023 de l'enquête, concaténées pour davantage de robustesse.

Les données sur la pénibilité physique sont élaborées à partir de l'enquête [sur le Vécu du travail depuis la crise sanitaire liée au covid-19 \(TraCov2\)](#) de la Dares, menée en 2023.

Les rémunérations et le nombre de postes occupés sont calculés à partir du millésime 2022 de la [base Tous salariés](#), produite par l'Insee sur l'ensemble des salariés du secteur privé, du secteur public et des particuliers-employeurs, à partir des déclarations administratives de leurs employeurs.

Les trajectoires des personnes entrant dans une profession sociale sont estimées à partir du millésime 2021 du [panel Tous actifs](#) de l'Insee, qui permet de suivre les trajectoires professionnelles des actifs en tant que salariés, non-salariés ou chômeurs indemnisés. Lorsqu'un individu quitte le panel, il peut être au chômage non indemnisé, inactif, décédé ou expatrié.

► Méthodes

Champ géographique

Le champ géographique de l'étude est la France hors Mayotte. Pour les données sur le salaire, les postes salariés par des particuliers-employeurs ne sont pas inclus lorsque l'on calcule le salaire en équivalent temps plein (EQTP), du fait de l'indisponibilité de l'information sur le volume de travail en EQTP des particuliers-employeurs. Ils sont en revanche inclus dans le calcul du revenu salarial.

La mesure de la multi-activité

La mesure de la multi-activité à partir de l'enquête Emploi prend en compte les emplois salariés et non-salariés. Une personne est considérée cumuler des emplois si elle occupe plusieurs emplois avec plusieurs-employeurs simultanément, que ce soit au sein d'une même profession ou dans des professions différentes. Par exemple, une aide à domicile occupant simultanément deux postes en tant qu'aide à domicile aura deux emplois, de même qu'une aide à domicile occupant simultanément un poste d'aide à domicile et un poste d'agent de service hospitalier.

Les trajectoires de carrière

Pour mesurer les trajectoires des professionnelles du social à partir du panel Tous actifs, l'ensemble des postes qu'occupe un individu dans un même métier sont regroupés chaque année, puis une seule « occupation » possible par an et par individu est conservée (être en emploi dans une profession donnée, être inactif ou être au chômage), considérée comme la situation principale de la personne. Il s'agit de la situation la plus lucrative, qu'il s'agisse de salaire ou d'indemnité chômage. Ne sont suivis que le maintien ou le départ de l'occupation principale. Pour plus de robustesse statistique, sont retenus les individus qui occupent comme situation principale une profession sociale pendant au moins deux années consécutives. Les années précédant 2009 ne sont pas suffisamment fiables dans le panel Tous actifs, en raison de nomenclatures PCS non harmonisées et de l'absence des salariées des particuliers-employeurs dans le champ du panel : la trajectoire des personnes dans une profession sociale n'est donc observée qu'à partir de 2009. Afin d'identifier les personnes débutant dans leur profession, sont retenus les individus qui n'exerçaient pas cette profession les deux années précédant leur entrée dans ce métier. Par conséquent, les trajectoires sont mesurées pour les professionnelles du social débutant leur activité en 2011 ou 2012. Parmi ces professionnelles du social débutant leur activité en 2011 ou 2012 ou encore l'ayant repris après deux années révolues (parmi la douzaine suivie), 18 % exerçaient une autre profession sociale ou de santé l'année précédente, 42 % avaient un autre emploi (salarié ou non) et les autres étaient soit inactives, soit au chômage. Une partie d'entre elles était étudiantes, les stages et apprentissages étant inclus parmi les salariés. L'année précédant l'entrée dans une profession sociale, 19 % des personnes ont 23 ans ou moins.

► Définitions

Les **professions du social** sont repérées à partir de nomenclatures de professions (selon les sources de données utilisées, il s'agit de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (ou PCS) de l'Insee, ou du répertoire opérationnel des métiers et des emplois [ROME] de France Travail), ainsi qu'à partir du secteur d'activité et de la catégorie juridique de l'employeur. Les **professionnelles du social** se classent parmi les professions intermédiaires ou les employées :

Professions intermédiaires :

- Éducatrices spécialisées (11 % des professionnelles du social) ;
- Assistantes sociales et conseillères en économie sociale familiale (10 %) ;
- Directrices et cadres du travail social, hors centres de loisirs et centres socioculturels (6 %) ;
- Animatrices socioculturelles, hors centres de loisirs et centres socioculturels (3 %) ;
- Monitrices-éducatrices (3 %) ;
- Éducateurs techniques spécialisés, moniteurs d'atelier (2 %) ;
- Éducatrices de jeunes enfants, hors crèches (1 %).

Employées :

- Aides à domicile (42 %) ;
- Accompagnantes des élèves en situation de handicap (11 %) ;
- Aides médico-psychologiques (8 %) ;
- Assistantes familiales (3 %).

Les éducateurs techniques spécialisés et les éducatrices spécialisées effectuent deux métiers différents. Les éducateurs techniques spécialisés apprennent un savoir-faire et une technique professionnelle à des personnes en situation de handicap ou en difficultés sociales afin de favoriser leur insertion professionnelle. Les éducatrices spécialisées accompagnent les personnes bénéficiaires tout au long de leur quotidien, dans une démarche éducative et sociale globale, par exemple en exerçant dans une maison d'enfants à caractère social (MECS).

Les accompagnantes des élèves en situation de handicap (AESH) sont des professionnelles du social salariées de l'Éducation nationale. Ainsi, elles font partie des personnels de l'enseignement scolaire comptabilisés dans les publications du service statistique ministériel de l'Éducation nationale [Depp, 2023]. Les AESH ne sont ainsi pas prises en compte dans la présente étude et dans les données sur l'ensemble des professionnelles du social, elles sont simplement comptabilisées dans l'effectif total des professionnelles du social.

Une personne a une **limitation physique sévère** si elle a beaucoup de difficultés ou ne peut pas du tout faire l'une des actions répertoriées dans l'enquête. Dans l'enquête Vie quotidienne et santé (VQS), il s'agit de marcher 500 mètres sur un terrain plat ou de monter un étage d'escalier, lever un bras au-dessus de la tête, se servir de ses mains ou de ses doigts.

Une personne a une limitation sensorielle si elle a beaucoup de difficultés ou ne peut pas du tout voir ou entendre, même avec ses appareillages si elle en a. Une personne a une limitation cognitive si elle a beaucoup de difficultés ou ne peut pas du tout faire l'une des actions suivantes : comprendre les autres ou se faire comprendre des autres, se concentrer plus de 10 minutes, prendre des décisions adaptées dans la vie de tous les jours [Drees, 2023].

Le **revenu salarial** correspond à la somme de tous les salaires perçus par un individu au cours d'une année donnée, sur l'ensemble de ses postes (y compris postes salariés de particuliers-employeurs), nets de toutes cotisations sociales, CSG et CRDS.

Le **salaire en équivalent temps plein (EQTP)** est un salaire net converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectivement rémunéré. Par exemple, pour un agent ayant occupé un poste de travail pendant six mois à 80 % et ayant perçu un total de 10 000 euros, le salaire en EQTP est de $10\,000 / (0,5 \times 0,8) = 25\,000$ euros par an. Les périodes de chômage partiel ne sont pas comptabilisées dans le volume de travail rémunéré et les indemnités de chômage partiel ne sont pas considérées comme du salaire. Dans l'étude, une observation de salaire en EQTP correspond à un poste salarié, soit un individu dans un établissement une année donnée. Les postes salariés des particuliers-employeurs – qui concernent uniquement la profession d'aide à domicile – ne sont pas inclus dans le calcul du salaire en équivalent temps plein : le calcul d'un EQTP n'est pas possible du fait de l'indisponibilité de l'information sur le volume de travail en EQTP de ces postes.

► Pour en savoir plus

- **Borey G., Gamblin V.**, « Les salariés des services à la personne : trois profils de salariés bien distincts », Insee Focus n° 331, juillet 2024.
- **Chartier F., Ducatel V., Lainé F., Villedieu P.**, « Les tensions sur le marché du travail en 2023 – Stabilisation à un niveau élevé », Dares Résultats n° 16, avril 2025.
- **Depp**, « Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022-2023 », octobre 2023.
- **Devetter F.-X., Messaoudi D.**, « Les aides à domicile entre flexibilité et incomplétude du rapport salarial : conséquences sur le temps de travail et les conditions d'emploi », in La revue de l'IRES, n° 78, 2013.
- **Drees**, « Le handicap en chiffres », Panoramas de la Drees, édition 2023.
- **Drees**, « Minima sociaux et prestations sociales – Ménages aux revenus modestes et redistribution », Panoramas de la Drees, édition 2024.
- **Fabre M., Jauneau Y.**, « Pourquoi les sources de référence sur l'emploi ont-elles divergé entre 2019 et 2023 ? », Le blog de l'Insee, février 2025.
- **Farges A.**, « 174 000 enfants et adolescents handicapés sont accompagnés par des structures dédiées fin 2022 », Études et Résultats n° 1331, Drees, mars 2025a.
- **Farges A.**, « 321 500 adultes handicapés sont accompagnés par des structures dédiées fin 2022 », Études et Résultats n° 1332, Drees, mars 2025b.
- **Morel-Jean C.**, « Aides médico-psychologiques : un revenu salarial annuel moyen de 14 510 euros en 2021 », Études et Résultats n° 1309, Drees, septembre 2024.
- **Morel-Jean C.**, « Éducatrices spécialisées : un revenu salarial annuel moyen de 20 560 euros en 2021 », Études et Résultats n° 1330, Drees, mars 2025.
- **Morel-Jean C.**, « Aides à domicile : un revenu salarial annuel moyen de 7 040 euros en 2021, et de 8 950 euros si l'on tient compte des cumuls avec d'autres types d'emplois salariés », Études et Résultats n° 1341, Drees, juin 2025.
- **Poulain J.**, « Aides médico-psychologiques : sept ans après l'entrée dans la profession, une sur deux a quitté le métier », Études et Résultats n° 1314, Drees, octobre 2024.
- **Poulain J.**, « Éducatrices spécialisées : neuf ans après l'entrée dans la profession, une sur deux a quitté le métier », Études et Résultats n° 1329, Drees, mars 2025.
- **Tarayoun T., Abassi É., Diallo C.-T., Vinceneux K.**, « L'aide sociale à l'enfance », Les dossiers de la Drees n° 119, juillet 2024.

Horaires de travail atypiques : les femmes, les moins qualifiés et les personnes nées à l'étranger sont exposés aux formes les plus contraignantes

En France métropolitaine, en 2019, 48 % des salariés sont concernés, dans le cadre de leur emploi principal, par au moins une forme d'horaires atypiques, c'est-à-dire que leurs heures habituelles de travail sont décalées, fractionnées ou longues, ou qu'ils travaillent de manière régulière le week-end (hors travail emporté à la maison).

Le travail en horaires atypiques concerne un peu plus souvent les femmes que les hommes. Certains métiers étant féminisés ou, au contraire, masculinisés, les femmes et les hommes ne sont pas exposés aux mêmes horaires atypiques. Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à travailler le week-end de manière régulière et en horaires fractionnés, organisation temporelle la plus contraignante. En outre, elles cumulent plus souvent les heures atypiques avec le travail régulier le week-end.

Parmi les caractéristiques sociodémographiques qui augmentent le risque d'être exposé aux horaires atypiques, la catégorie socioprofessionnelle est le déterminant principal, avec des différences selon le genre et le type d'horaire. À caractéristiques comparables, les personnes nées à l'étranger ont une probabilité plus élevée de travailler en horaires atypiques. Enfin, plus la catégorie socioprofessionnelle est favorisée, moins elle est exposée aux heures atypiques de travail et au travail le week-end.

Depuis les années 1980, l'organisation temporelle du travail connaît de profondes évolutions. La désynchronisation des horaires de travail avec les rythmes physiologiques et sociaux ordinaires a des conséquences variées sur les travailleurs et leur famille [Presser, 2003 ; Lesnard, 2009]. À caractéristiques d'emploi et familiales comparables, les horaires décalés augmentent les difficultés de conciliation entre les rôles familiaux et professionnels des parents salariés, ce d'autant plus pour les femmes [Lambert et al., 2023]. La norme du travail fordiste à temps plein, en journée, en semaine et en continu, caractéristique de la période d'après-guerre pendant près de quatre décennies, est en recul [Bouffartigue, Bouteiller, 2002]. Au contraire, les **horaires atypiques**, c'est-à-dire le fait de travailler en heures décalées (tôt le matin, le soir ou la nuit), en heures longues ou fractionnées, le samedi ou le dimanche, sont devenus plus fréquents, notamment chez les femmes et les moins qualifiés [Lambert, Langlois, 2022].

En France, les femmes et les hommes n'ont pas accès aux mêmes métiers ni aux mêmes conditions de travail : les métiers se différencient selon leur degré de mixité [Briard, 2022]. Pour rendre compte des différences d'organisation temporelle des métiers plus ou moins féminins ou masculins et ainsi être au plus près de l'expérience des salariés, ce dossier articule la catégorie socioprofessionnelle et le genre.

Des horaires atypiques répandus, un peu plus fréquents chez les femmes que chez les hommes

En France métropolitaine, en 2019, 48 % des salariés, soit environ 11 millions de personnes, sont concernés par au moins une forme d'horaire atypique de manière régulière dans le cadre de leur emploi principal ► **sources**, ► **encadré**, ► **figure 1**. En moyenne, 30 % des salariés travaillent régulièrement le week-end et 36 % ont des **heures de travail atypiques**.

Les heures atypiques les plus fréquentes sont celles décalées tôt le matin : 12 % des salariés sont dans cette situation. À l'inverse, le travail de nuit est le type d'heure atypique le moins répandu : seuls 3 % des salariés sont concernés. Enfin, travailler régulièrement le samedi est presque deux fois plus fréquent que travailler le dimanche : 29 % des salariés travaillent au moins onze samedis par an et 15 % au moins onze dimanches par an.

► Encadré – Les différents types d'heures atypiques

À partir des heures habituelles de travail déclarées par les personnes pour leur emploi principal, six types d'heures sont distingués : heures de travail standards, décalées le matin, le soir, la nuit, longues, fractionnées, cette dernière situation correspondant à des périodes de travail entrecoupées de longues pauses non rémunérées au cours d'une même journée ► [méthodes](#).

Près de 64 % des salariés ont des heures standards, avec une journée de travail d'une amplitude moyenne de 9 heures environ ► [figure](#). La moitié d'entre eux débutent leur journée avant 8h29, l'autre moitié après, l'heure médiane de la fin de journée se situant à 17h29. Excepté les salariés effectuant de longues heures de travail, et ceux travaillant de nuit, les personnes ayant des heures atypiques ont une amplitude journalière de travail inférieure en moyenne à celles avec des horaires standards.

Description de la typologie des heures habituelles de travail

Heures habituelles de travail	Part (en %)	Amplitude moyenne de la journée de travail	Heure de début (médiane)	Heure de fin (médiane)
Standards	63,6	09h09	08h29	17h29
Longues	8,6	11h53	07h29	18h59
Décalées le matin	12,4	07h27	06h44	14h29
Décalées en soirée	5,7	07h29	12h59	20h29
Décalées la nuit	2,5	10h16	20h29	06h59
Fractionnées	7,1	05h16	08h29	16h59

Lecture : En 2019, les heures décalées le matin représentent 12,4 % des heures habituelles de travail ; l'amplitude moyenne par jour des heures de travail décalées le matin est de 7h27 et les horaires médians de début et de fin des heures décalées le matin sont respectivement de 6h44 et 14h29.

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

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

► 1. Prévalence des heures et jours de travail atypiques en 2019

en %

Types d'heures et de jours travaillés	Femmes	Hommes	Ensemble
Heures standards	63,3	63,9	63,6
Heures atypiques, dont :	36,7	36,1	36,4
Longues	7,9	9,4	8,6
Décalées le matin	12,1	12,7	12,4
Décalées en soirée	5,5	6,0	5,7
Décalées la nuit	1,9	3,1	2,5
Fractionnées	9,3	4,9	7,1
0-1 samedi travaillé par an	59,5	56,3	57,9
2-10 samedis travaillés par an	9,1	16,6	12,8
11-52 samedis travaillés par an	31,4	27,1	29,3
0-1 dimanche travaillé par an	76,5	76,1	76,3
2-10 dimanches travaillés par an	7,5	10,3	8,9
11-52 dimanches travaillés par an	16,0	13,6	14,8
Travail le week-end (au moins 2 samedis ou dimanches travaillés par an), dont :	41,3	44,8	43,1
Travail régulier le week-end (au moins 11 samedis ou dimanches travaillés par an)	32,2	28,0	30,0
Cumul du travail le week-end et d'heures habituelles atypiques, dont :	22,9	24,1	23,5
Cumul du travail régulier le week-end et d'heures habituelles atypiques	19,8	18,1	18,9
Au moins une forme d'horaire atypique : travail régulier le week-end ou heures habituelles atypiques	49,1	46,0	47,5

Lecture : En 2019, 9,3 % de l'ensemble des femmes salariées ont des heures habituelles de travail fractionnées dans le cadre de leur emploi principal.

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

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

Jusqu'en 2001, l'accès au travail de nuit était limité à certains secteurs pour les femmes et associé à l'image de travailleurs masculins [\[Grimaud, 2022\]](#). Toutefois, en tenant compte de ses différentes dimensions (jours et/ou heures), le travail en horaires atypiques apparaît davantage féminin : 49 %

des femmes sont ainsi concernées de manière régulière dans le cadre de leur emploi principal, contre 46 % des hommes. Les femmes travaillent un peu plus souvent le week-end de manière régulière (au moins onze samedis ou onze dimanches par an) : 32 % des femmes, contre 28 % des hommes. Les heures fractionnées, forme la plus contraignante en termes d'organisation temporelle et de salaire [Devetter, Valentin, 2024], concernent davantage les femmes que les hommes : 9 % des femmes, contre 5 % des hommes. De fait, le travail en heures fractionnées est nettement féminin : 65,5 % des salariés en horaires fractionnés sont des femmes.

Les hommes sont, quant à eux, un peu plus souvent concernés par le travail de nuit (3 % des hommes, contre 2 % des femmes) et les journées longues (9 % des hommes, contre 8 % des femmes). Enfin, près d'un cinquième des salariés cumulent des heures de travail atypiques avec du travail régulier le week-end : 20 % des femmes sont dans cette situation, contre 18 % des hommes.

Heures atypiques et travail régulier le week-end se cumulent souvent

En 2019, la plupart des salariés qui travaillent en horaires standards ne sont pas concernés par le travail régulier le week-end : seuls 17 % travaillent régulièrement le samedi et 6 % le dimanche ► **figure 2**. À l'inverse, les horaires décalés du matin, du soir et de la nuit s'accompagnent beaucoup plus souvent de journées travaillées le week-end. Les travailleurs de nuit sont les plus exposés au cumul des horaires atypiques : 72 % d'entre eux travaillent également régulièrement le samedi, 69 % le dimanche et 64 % les deux journées. Parmi les salariés avec des heures décalées tôt le matin, 50 % travaillent également le samedi et 29 % le dimanche. De même, parmi les travailleurs du soir, 56 % travaillent aussi le samedi et 36 % le dimanche. Les femmes ayant des heures longues ou décalées (le matin, le soir ou la nuit) sont plus nombreuses que les hommes dans le même cas à travailler aussi le week-end. En particulier, 80 % des femmes qui travaillent la nuit travaillent aussi régulièrement le samedi et 73 % les deux journées du week-end, contre respectivement 67 % et 59 % des hommes. Au contraire, parmi les travailleurs en heures fractionnées, les femmes font moins souvent du travail régulier le week-end que les hommes.

► 2. Cumul des heures de travail atypiques avec le travail le week-end, selon le sexe en 2019

Heures habituelles de travail	Travail régulier le samedi			Travail régulier le dimanche			Travail régulier le samedi et le dimanche		
	Non	Oui	Ensemble	Non	Oui	Ensemble	Non	Oui	Ensemble
Femmes									
Standards	80,8	19,2	100,0	93,9	6,1	100,0	94,2	5,8	100,0
Longues	46,9	53,1	100,0	65,5	34,5	100,0	66,7	33,3	100,0
Décalées le matin	45,5	54,5	100,0	67,9	32,1	100,0	68,7	31,3	100,0
Décalées en soirée	43,4	56,6	100,0	59,3	40,7	100,0	63,0	37,0	100,0
Décalées la nuit	19,9	80,1	100,0	25,3	74,7	100,0	27,3	72,7	100,0
Fractionnées	58,9	41,1	100,0	79,4	20,6	100,0	80,5	19,5	100,0
Ensemble	68,6	31,4	100,0	84,0	16,0	100,0	84,7	15,3	100,0
Hommes									
Standards	84,9	15,1	100,0	95,1	4,9	100,0	95,5	4,5	100,0
Longues	63,8	36,2	100,0	79,2	20,8	100,0	80,3	19,7	100,0
Décalées le matin	53,7	46,3	100,0	73,7	26,3	100,0	74,5	25,5	100,0
Décalées en soirée	45,3	54,7	100,0	68,2	31,8	100,0	70,0	30,0	100,0
Décalées la nuit	33,4	66,6	100,0	34,0	66,0	100,0	41,0	59,0	100,0
Fractionnées	41,6	58,4	100,0	74,6	25,4	100,0	75,9	24,1	100,0
Ensemble	72,9	27,1	100,0	86,4	13,6	100,0	87,2	12,8	100,0
Ensemble									
Standards	82,9	17,1	100,0	94,5	5,5	100,0	94,9	5,1	100,0
Longues	56,1	43,9	100,0	73,0	27,0	100,0	74,2	25,8	100,0
Décalées le matin	49,7	50,3	100,0	70,9	29,1	100,0	71,7	28,3	100,0
Décalées en soirée	44,4	55,6	100,0	64,0	36,0	100,0	66,7	33,3	100,0
Décalées la nuit	28,3	71,7	100,0	30,7	69,3	100,0	35,8	64,2	100,0
Fractionnées	53,0	47,0	100,0	77,8	22,2	100,0	78,9	21,1	100,0
Ensemble	70,7	29,3	100,0	85,2	14,8	100,0	85,9	14,1	100,0

Lecture : En 2019, 50,3 % des salariés ayant des heures habituelles de travail décalées le matin, dans le cadre de leur emploi principal, travaillent également régulièrement le samedi.

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

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

Parmi les travailleurs réguliers du samedi, 48 % travaillent aussi le dimanche, contre 15 % de l'ensemble des salariés, et ils ont près de deux fois plus souvent des heures atypiques (63 % contre 36 %) ► **figure 3**. Le travail régulier le dimanche est encore plus fréquemment associé aux autres formes d'horaires atypiques de travail : 95 % des travailleurs du dimanche travaillent également le samedi et 77 % ont des heures atypiques ► **figure 4**.

► **3. Cumul du travail le samedi avec les heures de travail atypiques et le travail le dimanche, selon le sexe en 2019**

en %

Heures habituelles de travail et travail régulier le dimanche	Travail régulier le samedi								
	Femmes			Hommes			Ensemble		
	Non	Oui	Ensemble	Non	Oui	Ensemble	Non	Oui	Ensemble
Heures standards	74,6	38,7	63,3	74,4	35,4	63,9	74,5	37,2	63,6
Heures atypiques	25,4	61,3	36,7	25,6	64,6	36,1	25,5	62,8	36,4
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Pas de travail régulier le dimanche	98,9	51,3	84,0	98,9	52,7	86,4	98,9	52,0	85,2
Travail régulier le dimanche	1,1	48,7	16,0	1,1	47,3	13,6	1,1	48,0	14,8
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Lecture : En 2019, 48,0 % des salariés qui travaillent régulièrement le samedi travaillent également régulièrement le dimanche.

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

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

► **4. Cumul du travail le dimanche avec les heures de travail atypiques et le travail le samedi, selon le sexe en 2019**

en %

Heures habituelles de travail et travail régulier le samedi	Travail régulier le dimanche								
	Femmes			Hommes			Ensemble		
	Non	Oui	Ensemble	Non	Oui	Ensemble	Non	Oui	Ensemble
Heures standards	70,8	24,0	63,3	70,3	22,9	63,9	70,6	23,5	63,6
Heures atypiques	29,2	76,0	36,7	29,7	77,1	36,1	29,4	76,5	36,4
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Pas de travail régulier le samedi	80,8	4,6	68,6	83,4	6,0	72,9	82,1	5,3	70,7
Travail régulier le samedi	19,2	95,4	31,4	16,6	94,0	27,1	17,9	94,7	29,3
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Lecture : En 2019, 94,7 % des salariés qui travaillent régulièrement le dimanche travaillent également régulièrement le samedi.

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

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

Davantage de personnes peu diplômées, nées à l'étranger ou exerçant des professions peu qualifiées avec des heures décalées le matin, le soir ou fractionnées

Les différents types d'horaires atypiques ne sont pas exercés par les mêmes catégories de travailleurs. Comparativement à l'ensemble des salariés, les heures décalées le matin et en soirée concernent principalement des salariés peu ou pas diplômés : plus de la moitié des salariés concernés ne sont pas bacheliers. Les deux tiers des hommes en heures décalées le matin n'ont pas le baccalauréat ► **figures 5**. Chez les hommes qui travaillent tôt le matin ou le soir, ce sont surtout les ouvriers, tout particulièrement ceux de type industriel, qui sont surreprésentés. Par contraste, parmi les femmes qui travaillent en décalé le matin ou le soir, les professions concernées sont plus diversifiées : les professions intermédiaires de la santé et du travail social (15 % le matin et 14 % le soir), les employées civiles et agentes de service de la fonction publique (30 % le matin et 25 % le soir), les employées du commerce (15 % le matin et 11 % le soir) et les ouvrières (21 % le matin et 20 % le soir) sont surreprésentées par rapport à leur poids relatif dans les heures standards. Dans l'ensemble, les salariés qui travaillent en heures décalées le matin ou le soir sont un peu plus souvent nés à l'étranger que les salariés en heures standards, notamment chez les femmes : 17 % de celles qui travaillent en soirée sont nées à l'étranger, contre 9 % des salariées en heures standards.

Les heures fractionnées concernent, davantage que les autres formes d'heures atypiques, les travailleurs peu ou pas diplômés : 61 % des femmes et 60 % des hommes concernés n'ont pas le baccalauréat (contre respectivement 21 % et 35 % des salariés en heures standards).

Les femmes qui travaillent en heures fractionnées sont principalement des employées non qualifiées issues de certaines professions (36 % d'entre elles sont des personnels des services directs aux particuliers, comme les aides à domicile et les aides ménagères) et des ouvrières non qualifiées de type artisanal, c'est-à-dire des agentes de propreté (11 %). En outre, elles sont plus souvent nées à l'étranger (19 % d'entre elles, contre 9 % des salariées en heures standards). Chez les hommes en heures fractionnées, ce sont surtout des ouvriers (19 % de chauffeurs, 22 % d'ouvriers qualifiés et non qualifiés de type artisanal comme les couvreurs, les maçons, les éboueurs et agents d'assainissement, les apprentis boulangers ou bouchers, etc.) qui sont surreprésentés par rapport aux salariés en horaires standards, ainsi que les personnels de service direct aux particuliers, comme les serveurs et salariés de l'hôtellerie-restauration (12 %). Les hommes nés à l'étranger sont également surreprésentés parmi les salariés en heures fractionnées : 23 %, contre 10 % des salariés en heures standards.

► **5a. Pays de naissance, niveau de diplôme et catégorie socioprofessionnelle des femmes, selon les heures habituelles de travail et le travail le week-end**

en %

Caractéristiques des femmes	Heures habituelles de travail						Travail régulier le samedi		Travail régulier le dimanche		Ensemble
	Standards	Longues	Décalées le matin	Décalées en soirée	Décalées la nuit	Fractionnées	Non	Oui	Non	Oui	
Pays de naissance											
France	91,1	90,5	85,6	83,3	96,7	81,1	89,5	88,4	89,2	89,0	89,1
Europe	3,1	3,5	5,0	5,2	0,0	7,3	3,2	5,0	3,7	4,2	3,8
Maghreb	2,0	2,4	2,8	4,6	1,0	4,6	2,8	2,0	2,8	1,3	2,5
Afrique (hors Maghreb)	1,9	2,7	5,0	5,9	1,2	4,5	2,6	3,2	2,5	4,4	2,8
Autre pays	1,8	1,0	1,6	1,1	1,1	2,6	1,9	1,4	1,9	1,2	1,8
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Niveau de diplôme											
Aucun diplôme	3,9	7,6	17,7	10,8	10,8	21,8	7,8	8,6	8,0	8,0	8,0
BEPC	3,2	7,2	6,0	12,7	1,0	7,3	4,0	6,3	4,3	6,8	4,7
CAP ou BEP	13,7	26,0	33,0	30,7	30,9	32,0	17,7	24,9	18,2	29,3	20,0
Baccalauréat	19,6	19,2	19,1	19,8	23,0	20,8	17,8	23,9	19,4	21,5	19,7
Bac+2	19,1	11,3	8,4	9,4	9,3	6,1	16,8	11,9	16,5	8,8	15,3
Supérieur à Bac+2	40,6	28,6	15,7	16,5	25,0	12,0	36,0	24,4	33,6	25,6	32,3
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Catégorie socioprofessionnelle											
Cadres et professions intellectuelles supérieures	20,0	16,1	1,1	6,0	1,5	2,8	18,0	7,6	16,4	5,7	14,7
Professions intermédiaires, dont : Professions intermédiaires de la santé et du travail social	34,9	19,7	19,0	19,8	28,4	13,7	31,6	22,9	30,1	22,1	28,9
Employées, dont : Employées civiles et agentes de service de la fonction publique	8,1	10,4	14,5	13,6	25,6	6,5	7,8	13,4	8,3	16,4	9,6
Employées de commerce	40,4	59,5	59,0	53,8	48,0	65,1	41,7	59,7	44,1	64,1	47,3
Personnels des services directs aux particuliers	11,8	15,6	30,1	25,2	37,8	17,0	14,9	18,6	13,6	28,6	16,0
Ouvrières, dont : Ouvrières qualifiées de type artisanal	6,0	6,3	15,4	11,4	1,8	5,8	3,7	15,3	7,1	8,4	7,3
Chauffeuses	8,5	33,9	10,2	14,2	5,9	36,3	11,2	18,6	11,6	23,5	13,5
Ouvrières non qualifiées de type industriel	4,7	4,7	20,9	20,4	22,1	18,4	8,8	9,9	9,3	8,1	9,1
Ouvrières non qualifiées de type artisanal	0,9	0,4	1,5	1,4	0,3	2,2	1,0	1,2	1,0	1,1	1,0
Ensemble	0,1	0,3	0,6	0,6	5,7	0,8	0,2	0,8	0,3	1,1	0,4
Ensemble	0,8	1,5	8,7	8,4	7,0	1,4	2,6	2,1	2,6	1,3	2,4
Ensemble	0,8	2,2	4,5	3,2	1,6	11,1	2,0	3,5	2,5	2,5	2,5
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Lecture : En 2019, 21,8 % des femmes ayant des heures habituelles de travail fractionnées, dans le cadre de leur emploi principal, n'ont aucun diplôme.

Champ : France métropolitaine, femmes salariées en emploi vivant dans un logement ordinaire.

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

► **5b. Pays de naissance, niveau de diplôme et catégorie socioprofessionnelle des hommes, selon les heures habituelles de travail et le travail le week-end**

en %

Caractéristiques des hommes	Heures habituelles de travail						Travail régulier le samedi		Travail régulier le dimanche		Ensemble
	Standards	Longues	Décalées le matin	Décalées en soirée	Décalées la nuit	Fractionnées	Non	Oui	Non	Oui	
Pays de naissance											
France	90,4	90,4	86,6	84,8	85,6	77,2	89,7	86,3	89,1	86,8	88,8
Europe	3,5	3,9	2,4	2,7	3,2	2,5	3,4	3,1	3,3	3,0	3,3
Maghreb	3,1	3,2	4,3	6,5	7,9	9,4	3,4	5,2	3,8	4,8	3,9
Afrique (hors Maghreb)	1,6	1,6	3,9	3,7	2,6	5,1	1,8	3,5	2,1	3,3	2,2
Autre pays	1,4	0,9	2,8	2,3	0,7	5,8	1,8	1,9	1,7	2,2	1,8
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Niveau de diplôme											
Aucun diplôme	6,7	6,2	15,4	11,4	5,3	14,8	8,0	9,3	8,4	8,4	8,4
BEPC	3,9	5,4	8,2	5,9	4,4	5,2	4,1	6,6	4,7	5,6	4,8
CAP ou BEP	24,2	24,0	42,6	33,4	32,4	40,0	26,7	32,0	27,6	31,1	28,1
Baccalauréat	17,8	14,7	19,7	29,1	30,3	21,0	17,6	22,6	17,7	26,6	19,0
Bac+2	15,5	17,4	6,4	8,7	13,9	4,9	14,2	12,0	14,2	9,3	13,6
Supérieur à Bac+2	31,9	32,4	7,7	11,6	13,8	14,1	29,4	17,5	27,3	19,1	26,2
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Catégorie socioprofessionnelle											
Cadres et professions intellectuelles supérieures	27,3	45,2	2,6	4,4	4,7	8,1	27,1	11,4	24,6	12,0	22,8
Professions intermédiaires, dont :	31,0	19,5	15,5	26,6	21,9	14,6	28,2	22,1	27,3	22,3	26,6
<i>Professions intermédiaires de la santé et du travail social</i>	2,3	1,4	1,2	2,5	7,0	1,7	1,9	3,0	1,9	3,9	2,2
Employés, dont :	10,6	13,3	17,3	15,5	30,0	26,7	7,8	28,4	10,9	29,6	13,4
<i>Employés civils et agents de service de la fonction publique</i>	3,4	3,6	6,7	4,9	8,1	5,5	3,5	6,0	3,8	6,5	4,2
<i>Employés de commerce</i>	2,3	1,5	4,6	1,8	0,4	2,6	0,7	7,2	2,4	2,8	2,5
<i>Personnels des services directs aux particuliers</i>	0,6	1,7	1,2	3,4	2,9	12,3	0,5	4,4	1,0	5,1	1,6
Ouvriers, dont :	31,1	22,0	64,6	53,5	43,3	50,6	36,8	38,1	37,3	36,1	37,2
<i>Ouvriers qualifiés de type artisanal</i>	11,4	2,9	13,4	6,0	0,8	15,6	10,8	9,5	10,5	9,7	10,4
<i>Chauffeurs</i>	2,0	12,2	7,7	3,1	9,6	18,6	3,8	7,6	4,7	5,7	4,8
<i>Ouvriers non qualifiés de type industriel</i>	5,4	0,7	11,6	12,7	14,1	4,7	6,6	6,0	6,5	5,8	6,4
<i>Ouvriers non qualifiés de type artisanal</i>	2,6	1,5	4,5	1,9	0,1	6,4	2,9	2,7	3,0	1,6	2,8
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Lecture : En 2019, 14,8 % des hommes ayant des heures habituelles de travail fractionnées, dans le cadre de leur emploi principal, n'ont aucun diplôme.

Champ : France métropolitaine, hommes salariés en emploi vivant dans un logement ordinaire.

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

Les longues heures de travail et le travail de nuit ou le week-end ne concernent pas les mêmes salariés chez les femmes et chez les hommes

Les longues heures de travail (hors temps de travail à domicile) constituent le type d'horaire atypique qui diffère le plus fortement selon la catégorie socioprofessionnelle et le genre. Chez les hommes, les longues heures sont effectuées en grande majorité par des travailleurs qualifiés : la moitié ont au moins un diplôme de niveau bac+2 (contre 40 % pour l'ensemble des hommes). Ce sont surtout des cadres et professions intellectuelles supérieures (45 %), mais les chauffeurs sont également surreprésentés parmi les salariés aux horaires longs (12 %, contre 5 % tous horaires confondus). Chez les femmes, 60 % des longues heures de travail sont effectuées par des employées ; notamment, 34 % sont des personnels des services directs aux particuliers.

Le travail de nuit est, de même, très ségrégué selon le genre. Chez les hommes, les ouvriers représentent 43 % des effectifs des travailleurs de nuit, notamment les ouvriers non qualifiés de l'industrie et les chauffeurs. Les professions intermédiaires de la santé et du social, et encore davantage les policiers et militaires (18 % des salariés travaillant la nuit), sont également surreprésentés. Chez les femmes, ce sont surtout les employées (48 %), dont les employées civiles et agentes de services de la fonction publique (38 %), par exemple les aides-soignantes, qui sont surreprésentées, ainsi que les professions intermédiaires de la santé et du social (26 %, alors qu'elles représentent 10 % de l'ensemble des salariées).

60 % des femmes qui travaillent régulièrement le samedi sont des employées, notamment des employées de commerce qui représentent, à elles seules, 15 % des effectifs. C'est également le cas le dimanche (64 % d'employées) mais elles travaillent davantage comme employées civiles et agentes de la fonction publique (29 %) ou dans les services directs aux particuliers (24 %). Chez les hommes, les travailleurs se ressemblent davantage entre le samedi et le dimanche : les ouvriers représentent un peu plus d'un tiers des effectifs, comme dans la population salariée masculine. Toutefois, les employés sont surreprésentés, notamment les employés du commerce le samedi (7 %), ainsi que les policiers et militaires le samedi (9 %) et encore davantage le dimanche (14 %).

La catégorie socioprofessionnelle détermine le type d'exposition aux horaires atypiques, avec des effets distincts selon le genre

À autres caractéristiques comparables, le risque de travailler en heures atypiques plutôt qu'en heures standards dépend peu de l'âge, ou de la situation familiale et conjugale. Chez les femmes comme chez les hommes, plus la catégorie socioprofessionnelle est favorisée, plus la probabilité de travailler en heures standards est élevée ► **méthodes**. Il y a toutefois des exceptions. Les employés administratifs d'entreprise se démarquent des autres catégories d'employés par une probabilité élevée d'avoir des heures standards et se rapprochent des cadres, aussi bien pour les femmes (80 %) que pour les hommes (70 %) ► **figure 6**. Par ailleurs, les professions intermédiaires de la santé et du travail social, les contremaîtres et agents de maîtrise ont une probabilité de travailler en heures standards plus faible que d'autres professions intermédiaires : 58 % pour les femmes et 66 % pour les hommes professionnels de la santé et du travail social, contre environ 70 % ou plus pour les autres professions intermédiaires.

La probabilité d'effectuer de longues heures de travail est très liée à certaines catégories socioprofessionnelles et au genre. Parmi les cadres du privé, les hommes ont une probabilité nettement plus élevée que les femmes d'avoir de longues heures de travail (31 % contre 18 %). L'analyse descriptive montrait déjà que les hommes cadres du privé étaient surreprésentés parmi les salariés aux horaires longs. Dans une moindre mesure, c'était aussi le cas pour les cadres du public. En revanche, à autres caractéristiques comparables, la probabilité d'avoir de longues heures de travail est identique pour les femmes et les hommes cadres du public (16 %). Quand elles travaillent dans les services directs aux particuliers, les femmes sont nettement plus exposées aux longues heures de travail (25 %). Pour les hommes, ce sont surtout les chauffeurs qui, après les cadres du privé, sont les plus exposés aux horaires longs (22 %).

Enfin, à autres caractéristiques comparables, le pays de naissance a un effet prononcé : par rapport aux salariés nés en France, ceux nés dans un pays du Maghreb ont 1,9 fois plus de risques de travailler la nuit, 2,2 fois plus en soirée et 1,9 fois plus avec des heures fractionnées, qu'en heures standards. La catégorie socioprofessionnelle demeure toutefois le facteur le plus associé au travail en heures atypiques.

► **6. Probabilités de travailler en heures standards ou atypiques selon le sexe, par catégorie socioprofessionnelle, en 2019, toutes choses égales par ailleurs**

en %

Catégorie socioprofessionnelle	Femmes						Hommes					
	Standards	Longues	Décalées le matin	Décalées en soirée	Décalées la nuit	Fractionnées	Standards	Longues	Décalées le matin	Décalées en soirée	Décalées la nuit	Fractionnées
Professions libérales	85,0	9,5	2,0	2,2	0,0	1,3	79,1	16,0	0,0	0,0	4,9	0,0
Cadres de la fonction publique	80,1	15,6	2,3	0,6	0,0	1,4	80,7	15,7	1,5	1,3	0,0	0,7
Professeurs, professions scientifiques	79,0	12,3	3,3	1,2	0,2	4,0	75,2	13,2	5,8	0,0	0,0	5,9
Professions de l'information, des arts et des spectacles	73,4	1,4	5,3	15,5	0,0	4,5	71,6	9,9	2,3	9,5	0,0	6,7
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	78,2	18,4	0,0	1,5	0,0	2,0	64,7	30,7	0,8	0,7	0,9	2,2
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	79,6	17,2	0,0	1,0	1,3	0,9	71,4	23,1	1,3	1,6	1,5	1,2
Professeurs des écoles, instituteurs et assimilés	78,5	11,1	2,5	1,3	0,7	5,9	73,9	7,7	6,2	4,7	1,3	6,2
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	57,8	12,7	14,6	6,5	5,4	3,0	66,1	6,2	11,8	6,8	5,1	4,0
Professions intermédiaires administratives de la fonction publique	86,2	5,5	3,4	2,5	0,0	2,4	82,4	3,1	5,0	2,8	2,1	4,7
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	81,2	5,0	5,8	3,9	0,3	3,8	67,7	14,4	5,4	5,4	2,0	5,2
Techniciens	82,6	5,9	5,2	4,1	1,2	0,9	71,4	5,9	10,8	7,7	3,4	0,9
Contremaîtres, agents de maîtrise	59,3	0,0	23,1	4,9	12,7	0,0	62,5	7,6	14,7	5,4	5,1	4,7
Employés civils et agents de service de la fonction publique	55,0	7,5	20,5	7,0	4,7	5,3	60,3	4,8	17,7	6,2	3,8	7,3
Policiers et militaires	64,6	12,6	10,5	6,2	6,1	0,0	62,7	11,1	8,4	5,5	5,0	7,3
Employés administratifs d'entreprise	79,6	3,2	6,6	3,4	1,5	5,7	70,2	5,7	11,4	6,4	0,9	5,4
Employés de commerce	59,9	8,0	18,7	7,9	0,4	5,1	61,1	5,3	18,3	6,1	1,3	7,8
Personnels des services directs aux particuliers	50,3	24,8	9,6	4,0	0,7	10,5	51,0	12,4	14,9	7,7	2,1	12,0
Ouvriers qualifiés de type industriel	35,2	2,5	25,9	23,0	9,1	4,3	47,4	2,1	23,3	18,8	5,4	3,1
Ouvriers qualifiés de type artisanal	52,1	4,6	29,2	2,4	0,8	10,9	65,4	3,7	19,8	2,6	0,4	8,1
Chauffeurs	31,2	14,5	26,7	9,7	5,7	12,1	33,7	22,2	21,8	5,1	5,3	11,9
Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport	48,6	1,5	34,3	9,5	6,1	0,0	42,8	1,4	32,3	13,8	7,6	2,0
Ouvriers non qualifiés de type industriel	32,0	1,8	36,8	19,6	5,1	4,7	48,9	2,0	22,8	13,3	8,8	4,2
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	32,4	7,2	29,8	9,2	2,2	19,2	62,9	3,4	21,0	4,5	0,8	7,5
Ouvriers agricoles	75,9	4,7	6,5	0,0	0,0	13,0	78,4	8,0	5,9	1,9	0,0	5,8
Ensemble	62,8	8,8	13,6	6,0	3,5	5,4	63,6	8,6	12,5	6,0	3,3	6,1

Note : Pour chaque catégorie socioprofessionnelle, la somme des probabilités estimées pour les femmes (resp. les hommes) d'avoir les différents types d'heures habituelles de travail est égale à 100 % ► **méthodes**. La ligne ensemble indique les probabilités prédites des heures de travail selon le sexe, toutes catégories socioprofessionnelles confondues.

Lecture : En 2019, les femmes ouvrières non qualifiées de type artisanal ont, à autres caractéristiques fixées, une probabilité de travailler en heures décalées le matin de 29,8 %.

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

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

Les ouvriers non qualifiés et les employés risquent plus d'avoir des heures décalées le matin

Travailler tôt le matin suit un gradient social marqué et quasi inverse aux heures standards : les ouvriers non qualifiés et les employés ont des probabilités systématiquement plus élevées que les autres catégories socioprofessionnelles d'avoir des heures décalées le matin. La probabilité la plus élevée pour les femmes concerne les ouvrières non qualifiées de type artisanal (37 %) et pour les hommes, les ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport (32 %). En outre, chez les ouvriers, qualifiés ou non, les femmes sont toujours plus exposées que les hommes à ce type

d'heures atypiques. Les ouvrières non qualifiées de type artisanal se distinguent par la probabilité la plus élevée de travailler en heures fractionnées d'entre tous les travailleurs (19 %). Pour les hommes, cela concerne particulièrement les personnels des services directs aux particuliers (12 %) et les chauffeurs (12 %). Enfin, à autres caractéristiques comparables, les femmes et les hommes ont globalement des probabilités peu élevées similaires de travailler la nuit, les plus élevées étant observées parmi les femmes chez les contremaîtres et agentes de maîtrise (13 %), et parmi les hommes chez les ouvriers non qualifiés de l'industrie (9 %).

La probabilité de travailler régulièrement le week-end dépend également fortement de la profession, y compris à autres caractéristiques comparables. Quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, il est rare que les personnes travaillent uniquement le dimanche : celles qui travaillent régulièrement le week-end le font plutôt le samedi uniquement, ou bien à la fois les samedis et dimanches. Les employés de commerce ont la probabilité la plus élevée de travailler uniquement le samedi, loin devant toutes les autres catégories : 51 % pour les femmes et 55 % pour les hommes ► **figure 7**. Moins d'un tiers d'entre eux seulement ne travaille pas régulièrement le week-end.

► **7. Probabilités de travailler régulièrement le week-end selon le sexe, par catégorie socioprofessionnelle, en 2019, toutes choses égales par ailleurs**

en %

Catégorie socioprofessionnelle	Femmes				Hommes			
	Pas de travail régulier le week-end	Travail régulier			Pas de travail régulier le week-end	Travail régulier		
		uniquement le samedi	uniquement le dimanche	le samedi et le dimanche		uniquement le samedi	uniquement le dimanche	le samedi et le dimanche
Professions libérales	76,3	20,0	0,0	3,7	70,5	16,5	0,0	13,0
Cadres de la fonction publique	87,8	4,5	0,7	7,1	83,1	6,3	0,0	10,6
Professeurs, professions scientifiques	63,7	11,9	2,1	22,2	62,1	15,2	1,0	21,7
Professions de l'information, des arts et des spectacles	61,0	19,7	1,8	17,5	56,0	16,9	1,7	25,5
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	81,6	11,9	2,4	4,1	84,6	11,0	2,0	2,4
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	91,7	1,7	0,0	6,6	90,3	3,9	0,8	5,0
Professeurs des écoles, instituteurs et assimilés	79,6	5,4	4,4	10,6	73,8	8,6	1,6	16,1
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	63,9	7,9	0,5	27,7	62,0	9,7	0,5	27,8
Professions intermédiaires administratives de la fonction publique	86,9	8,4	0,0	4,7	72,9	8,7	1,6	16,8
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	76,4	15,0	0,5	8,1	68,1	18,8	1,0	12,2
Techniciens	83,2	5,7	0,0	11,2	82,1	5,5	0,6	11,8
Contremaîtres, agents de maîtrise	90,9	9,1	0,0	0,0	78,7	7,7	0,5	13,0
Employés civils et agents de service de la fonction publique	64,3	5,8	0,3	29,6	63,9	11,4	0,8	23,9
Policiers et militaires	54,8	10,8	0,0	34,4	45,3	10,0	1,6	43,1
Employés administratifs d'entreprise	77,2	15,3	0,4	7,1	71,1	17,1	0,0	11,8
Employés de commerce	31,5	51,0	1,0	16,5	33,3	54,9	1,3	10,5
Personnels des services directs aux particuliers	62,7	13,1	1,3	22,9	37,9	23,8	1,2	37,1
Ouvriers qualifiés de type industriel	88,5	6,6	1,6	3,3	81,8	8,5	0,2	9,5
Ouvriers qualifiés de type artisanal	68,0	12,7	0,0	19,3	74,2	11,0	0,9	13,9
Chauffeurs	69,3	11,1	0,0	19,6	71,6	18,9	0,0	9,4
Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport	71,8	20,1	1,1	7,0	75,1	15,1	1,0	8,8
Ouvriers non qualifiés de type industriel	85,7	10,4	0,3	3,6	80,6	11,2	0,9	7,2
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	70,6	20,0	2,0	7,4	72,3	18,6	0,6	8,5
Ouvriers agricoles	54,6	33,7	0,0	11,7	61,7	18,1	0,0	20,2
Ensemble	71,3	11,0	0,7	17,0	67,7	13,5	0,8	18,0

Note : Pour chaque catégorie socioprofessionnelle, la somme des probabilités estimées pour les femmes (resp. les hommes) de travailler régulièrement le samedi, le dimanche, les deux, ou pas du tout, est égale à 100 % ► **méthodes**. La ligne ensemble indique les probabilités prédites de travailler régulièrement le samedi, le dimanche, les deux, ou pas du tout selon le sexe, toutes catégories socioprofessionnelles confondues.

Lecture : En 2019, les femmes ouvrières non qualifiées de type artisanal ont, à autres caractéristiques fixées, une probabilité de travailler régulièrement le samedi de 20,0 %.

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

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

La probabilité de travailler régulièrement à la fois le samedi et le dimanche est la plus élevée pour les policiers et militaires (34 % pour les femmes, 43 % pour les hommes) et les professions intermédiaires de la santé (28 %). Les employés les plus concernés par le cumul régulier de travail les deux jours du week-end sont les personnels de services directs aux particuliers (aides à domicile, aides ménagères, serveurs et employés d'hôtel : 23 % pour les femmes, 37 % pour les hommes), et les employés civils et agents de service de la fonction publique (par exemple, les aides-soignantes, les agents hospitaliers de type lingères, brancardiers, les agents territoriaux, les magasiniers de bibliothèque).

Temps partiel et horaires atypiques : des effets indirects du genre

Le temps partiel peut être choisi pour différents motifs, ou être contraint, ce qui n'est pas sans lien sur la probabilité de travailler en horaires atypiques. Ainsi, à autres caractéristiques comparables et notamment à professions identiques, les personnes qui déclarent travailler à temps partiel de manière contrainte ont près de deux fois plus de risques (1,7) que celles qui sont à temps complet d'avoir des heures décalées le matin ou en soirée (2,0) plutôt que des heures standards. Les salariées en temps partiel contraint ont 11,3 fois plus de risques d'avoir des heures fractionnées. De même, celles qui déclarent travailler à temps partiel pour des raisons familiales ou personnelles ont 7,9 fois plus de risques que les personnes à temps complet d'avoir des heures fractionnées plutôt que des heures standards, et 1,2 fois plus de risques de travailler tôt le matin. Or, travailler à temps partiel est plus fréquent chez les femmes, ce d'autant plus qu'il est contraint. En définitive, si les femmes sont plus exposées aux horaires atypiques de travail que les hommes, l'effet du genre passe en grande partie par un effet de catégories socioprofessionnelles, certaines professions féminisées étant particulièrement exposées, mais aussi par les modalités d'articulation entre l'emploi et la vie familiale, dont le temps partiel, qui affectent inégalement les femmes et les hommes. ●

Auteurs :

Anne Lambert (Ined)

Laurent Lesnard (Sciences Po & CNRS¹)

Capucine Rauch (Ined)

► Sources

L'enquête [Conditions de travail](#) réalisée par la Dares en collaboration avec l'Insee constitue, depuis 1978, la source d'informations la plus fiable sur l'organisation et les rythmes de travail en France au travers de son module Organisation du temps de travail [\[Fabre et al., 2025\]](#). La collecte du volet individuel de l'enquête Conditions de travail s'est déroulée d'octobre 2018 à mai 2019 auprès de 27 862 personnes vivant dans un logement ordinaire en France. Dans cette étude, seuls les salariés résidant en France métropolitaine sont pris en compte afin de pouvoir comparer des situations similaires ; les actifs occupés (travailleurs indépendants et salariés) résidant dans les DOM ne sont pas inclus dans cette analyse.

¹ Sciences Po, Centre de recherche sur les inégalités sociales, CNRS, Paris, France

► Méthodes

Typologie des heures de travail

La typologie des heures de travail repose sur l'analyse statistique de questions qui permettent de décrire les heures de travail habituelles dans l'emploi principal, à l'aide d'une ou de deux périodes de travail : « Habituellement, à quelle heure commencez-vous votre travail ? », « À quelle heure terminez-vous votre travail / s'achève votre première période de travail ? ». Ces deux questions sont converties en séquences de minutes travaillées ou non travaillées. La distance de Hamming dynamique, forme d'analyse de séquence particulièrement adaptée aux séquences temporelles, est utilisée dans cette étude [Lesnard, 2010]. Combinée à une méthode de partitionnement, cette distance permet d'obtenir une typologie empirique d'heures de travail en six catégories. Dans cette typologie, le travail en heures fractionnées est identifié par l'analyse de séquences : les individus qui avaient déclaré deux périodes de travail éloignées d'au moins trois heures ont été identifiés comme travaillant en heures fractionnées. Les personnes qui travaillent en horaire alterné (2x8 ou 3x8) sont quant à elles réparties aléatoirement dans les classes d'heures décalées : matin, soir ou nuit (8 % des salariés sont concernés).

Mesure des jours atypiques de travail

Le travail le week-end est, quant à lui, évalué sur l'année par deux questions : « Combien de samedis par an travaillez-vous sur votre lieu de travail ? » et « Combien de dimanches par an travaillez-vous sur votre lieu de travail ? ». Cela exclut le travail emporté à la maison. Par cohérence avec l'analyse des heures habituelles de travail, cette étude s'intéresse au travail régulier le week-end, c'est-à-dire aux personnes qui travaillent au moins onze samedis et/ou onze dimanches par an, soit au minimum environ un samedi ou un dimanche travaillé par mois en tenant compte des congés annuels. Les personnes qui travaillent régulièrement les deux jours de week-end, c'est-à-dire qu'elles cumulent travail le samedi et le dimanche, correspondent dans l'étude à celles qui travaillent au moins onze samedis et aussi onze dimanches par an.

Modélisation de la probabilité de travailler en horaires atypiques

Pour estimer la probabilité de travailler en horaires atypiques, deux régressions logistiques distinctes sont réalisées : une régression logistique multinomiale estimant la probabilité de travailler selon un des six types d'heures identifiés dans la typologie, ainsi qu'une régression logistique multinomiale estimant la probabilité de travailler régulièrement ou non le week-end (travail uniquement le samedi, travail uniquement le dimanche, travail le samedi et le dimanche, aucun jour travaillé régulièrement le week-end). Les variables explicatives retenues sont les caractéristiques sociodémographiques (âge, sexe, pays de naissance, nombre d'enfants, présence d'enfants de moins de 3 ans, situation conjugale) et les caractéristiques d'emploi : la catégorie socioprofessionnelle, le statut d'emploi, le type de temps partiel (contraint, pour raison familiale ou personnelle, autre raison, pas de temps partiel, c'est-à-dire travail à temps complet). En outre, les modélisations incluent une interaction entre la catégorie socioprofessionnelle et le genre (variable croisant les variables de professions et catégories socioprofessionnelles et de sexe) afin de pouvoir tenir compte de la ségrégation sexuée des métiers et comparer l'effet du genre au sein d'une même catégorie socioprofessionnelle. L'analyse se fonde principalement sur les probabilités prédites par les modèles d'avoir chaque type d'horaire, en fonction du genre et de la catégorie socioprofessionnelle, toutes choses égales par ailleurs. Pour chaque combinaison de genre et de catégorie socioprofessionnelle, est ainsi estimée la probabilité moyenne d'avoir chacune des six catégories d'heures de travail : les résultats de la régression permettent de prédire quelle serait en moyenne cette probabilité si tous les individus appartenaient au groupe identifié (les femmes cadres de la fonction publique, par exemple), tout en gardant les autres caractéristiques telles qu'elles sont observées au niveau individuel ► **figure 6**. La somme des probabilités estimées pour les six catégories d'heures, exprimées en pourcentage, est égale à 100. Il en est de même avec les quatre catégories de travail régulier ou non le week-end ► **figure 7**. Ces résultats ne doivent pas être confondus avec des statistiques descriptives (tableaux complémentaires). Par exemple, la répartition statistiquement observée du groupe des femmes cadre de la fonction publique parmi les six catégories d'heures de travail résulte, elle, d'effets cumulés : non seulement l'effet du genre et de la catégorie socioprofessionnelle (représenté dans la ► **figure 6**), mais aussi les effets des autres caractéristiques des individus de ce groupe (qui en moyenne peuvent différer des caractéristiques de l'ensemble des individus). Enfin, les rapports de cotes associés aux caractéristiques sociodémographiques et d'emploi introduites dans les régressions sont aussi ponctuellement utilisés dans l'analyse.

L'analyse de la variance des modèles estimés permet, en outre, de quantifier la part de variance expliquée par chaque variable incluse dans le modèle. Les données complémentaires sont disponibles sur le site en téléchargement.

► Définitions

Les **heures atypiques de travail** désignent les heures habituelles de travail qui ne sont pas standards, c'est-à-dire qui sont décalées le matin, le soir, la nuit, longues ou fractionnées. Les **jours atypiques de travail** désignent les journées travaillées le samedi et/ou le dimanche. Le terme d'**horaires atypiques** renvoie à l'une ou l'autre de ces formes, ainsi qu'au cumul des deux.

► Pour en savoir plus

- **Bouffartigue P., Bouteiller J.**, « L'érosion de la norme du temps de travail », Travail et emploi n° 92, octobre 2002.
- **Briard K.**, « Métiers « de femmes », métiers « d'hommes » : en quoi les conditions de travail des femmes et des hommes diffèrent-elles ? », in Femmes et hommes, l'égalité en question, coll. « Insee Références », édition 2022.
- **Devetter F.-X., Valentin J.**, "Long day for few hours: impact of working time fragmentation on low wages in France", *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 48-1, pp. 89-114, janvier 2024.
- **Fabre M., Jauneau Y., Passeron V.**, « Les différences entre les principales sources sur l'emploi », in Emploi, chômage, revenus du travail, coll. « Insee Références », édition 2025.
- **Grimaud P.**, « Les ambivalences du droit du travail de nuit et du dimanche », La nouvelle revue du travail n° 21, octobre 2022.
- **Lambert A., Langlois L.**, « Horaires atypiques de travail : les femmes peu qualifiées de plus en plus exposées », Population et Sociétés n° 599, avril 2022.
- **Lambert A., Quennehen M., Segú M.**, "Gender differences in the association between nonstandard work schedules and work-family conflict: A mixed methods analysis in France", *Journal of Family Research*, Vol. 35, pp. 553-573, octobre 2023.
- **Lesnard L.**, « La famille désarticulée – Les nouvelles contraintes de l'emploi du temps », Presses universitaires de France, coll. « Le Lien social », octobre 2009.
- **Lesnard L.**, "Setting Cost in Optimal Matching to Uncover Contemporaneous Socio-Temporal Patterns", *Sociological Methods and Research*, Vol. 38-3, pp. 389-419, avril 2010.
- **Presser H. B.**, "Working in a 24/7 economy: challenges for American families", Russell Sage Foundation, 2003.

Dans la même collection

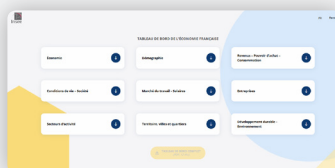
► Parus

- Emploi et revenus des indépendants, édition 2025
- Emploi, chômage, revenus du travail, édition 2025
- Économie et société à l'ère du numérique, édition 2025

► À paraître

- Emploi, chômage, revenus du travail, édition 2026

Les Tableaux de l'économie française sont désormais disponibles sous la forme d'un tableau de bord interactif sur insee.fr.





PARAGON TRANSACTION – 39, rue des Rivières Saint-Agnan – 58200 COSNE-COURS-SUR-LOIRE

Dépôt légal : novembre 2025

France, portrait social

Insee Références

Édition 2025

Cet ouvrage rassemble trois analyses des **hauts et très hauts revenus et patrimoines** en France, à partir de différentes sources de données récentes de la statistique publique. Qui sont les 0,1 % des foyers fiscaux les plus aisés et comment le montant et la composition de leur revenu évoluent-ils ? Quels sont les postes à très hauts salaires et quelles sont les trajectoires des salariés les mieux rémunérés de leur génération ? Quels sont les ménages qui cumulent un haut patrimoine et un haut niveau de vie ?

Ensuite, deux dossiers abordent le thème des conditions de travail. Le premier étudie les professionnelles du social (aides à domicile, éducatrices spécialisées, etc.) et leurs conditions d'exercice. Le second porte sur les profils des salariés travaillant en horaires atypiques, notamment en termes de catégories socioprofessionnelles et de genre.

Enfin, une quarantaine de fiches synthétiques, disponibles sur insee.fr, présentant les données essentielles et des comparaisons européennes, dressent le panorama social de la France.

Retrouvez l'ouvrage ainsi que les données sur
insee.fr

