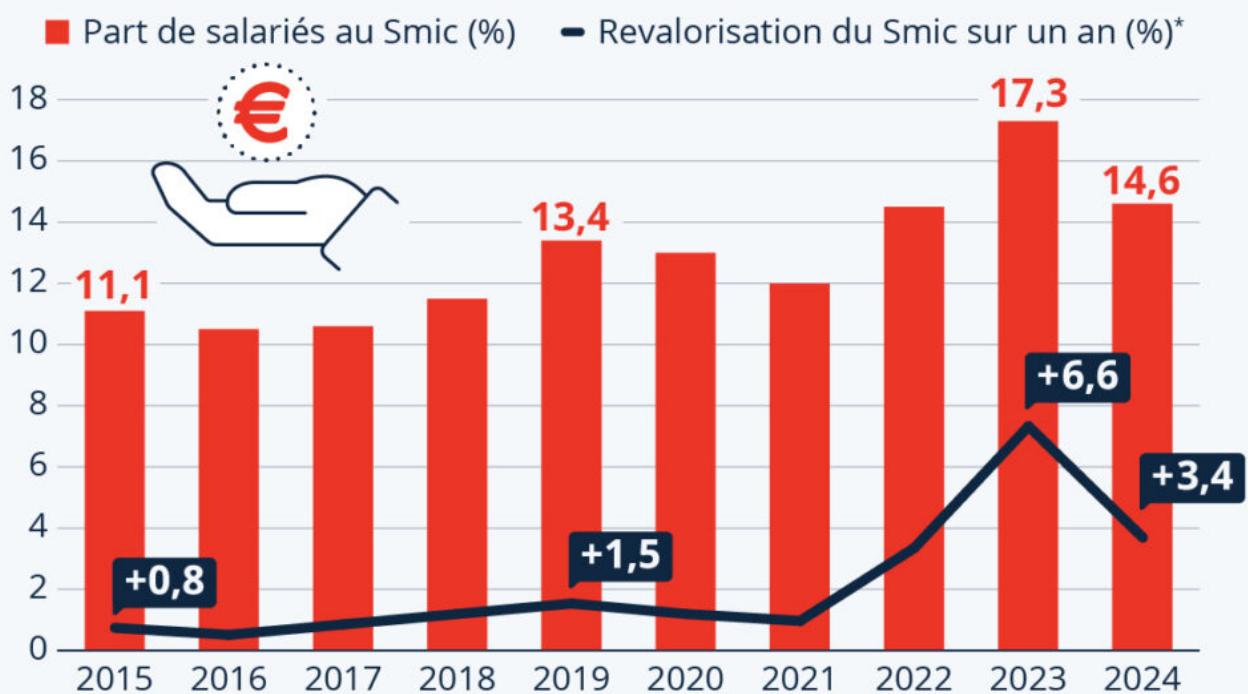


Ecrit par le 30 janvier 2026

# Marché du travail : plus de 14 % des salariés du privé touchent le Smic

## Plus de 14 % des salariés du privé touchent le SMIC

Évolution de la proportion de salariés au Smic en France (secteur privé non agricole) et du montant du Smic



\* Au 1er janvier de chaque année. En 2024, la revalorisation (+3,4 %) cumule celles de mai 2023 (+2,2 %) et de janvier 2024 (+1,1 %).

Source : Dares



Ecrit par le 30 janvier 2026

Comme le montrent les données de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des Statistiques ([Dares](#)) présentées dans notre infographie, 14,6 % des salariés français du privé (hors secteur agricole) touchaient le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en 2024, soit 2,7 millions de personnes. Ces chiffres sont en baisse par rapport au pic de 17,3 % (3,1 millions de salariés) atteint en 2023, mais restent élevés par rapport à la tendance historique. Il s'agit en effet de la deuxième proportion la plus élevée mesurée depuis 2007, derrière 2023 et juste devant 2022 (14,5 %).

Dans le détail, la majorité des smicards sont des femmes (57 %), alors qu'elles représentent moins de la moitié des salariés (45 %). Les secteurs les plus représentés (hors agriculture) sont ceux du commerce de détail alimentaire et non-alimentaire, ainsi que de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme, dans lesquels la part d'employés payés au Smic dépasse 25 %.

Les revalorisations successives du Smic face à l'[inflation](#) ces dernières années et la faible progression des bas salaires expliquent en grande partie l'explosion récente du nombre de salariés touchant le salaire minimum. Depuis le 1er janvier 2021, le SMIC a été revalorisé neuf fois en France, avec une augmentation d'environ 14 % du montant horaire brut entre le 1er janvier 2021 (10,25 €) et le 1er novembre 2024 (11,88 €). Ainsi, les personnes qui touchaient un peu plus que Smic - si elles n'ont pas été suffisamment augmentées par leur employeur au cours de cette période - ont vu leur rémunération rattrapée par le salaire minimum.

Ecrit par le 30 janvier 2026

# La précarité du travail a doublé depuis les années 1980

Évolution de la part des emplois en CDD, interim et apprentissage dans le total de l'emploi salarié en France



Sources : Insee, Centre d'observation de la société



## La précarité du travail a doublé depuis les années 1980

Selon les calculs du [Centre d'observation de la société](#) basés sur des données de l'Insee, en 2023, 16 % des emplois salariés en France présentaient un statut précaire, c'est-à-dire contrats à durée déterminée,

Ecrit par le 30 janvier 2026

d'apprentissage ou d'intérim. Ce taux est deux fois supérieur à celui mesuré dans les années 1980. Comme le retrace notre infographie, la précarité du travail a très fortement augmenté du milieu des années 1980 à la fin des années 1990, le taux d'emplois précaires grimpant de 7 % en 1985 à 14 % en 2000. Après une phase de stabilisation de quelques années, il est à nouveau reparti à la hausse au début des années 2010, pour atteindre 16 % en 2017. Depuis, il semble plus ou moins se maintenir à ce niveau. Les premiers concernés par l'emploi précarisé sont les salariés les moins diplômés et les jeunes. [Chez les salariés de moins de 25 ans](#), le taux de précarité est par exemple passé de 17 % en 1982 à plus de 50 % ces dernières années.

De Tristan Gaudiaut pour [Statista](#)

## La part d'emplois précaires a explosé en 30 ans



Ecrit par le 30 janvier 2026

En l'espace d'environ une génération (soit une trentaine d'années), l'entrée sur le [marché du travail](#) s'est fortement précarisée en France. Comme le révèle une étude publiée récemment dans le journal [Le Monde](#), la part d'emplois précaires des moins de 25 ans a triplé entre 1983 et 2019. Concrètement, plus d'un jeune salarié sur deux est aujourd'hui soit en CDD, soit en intérim, soit en contrat aidé ou d'apprentissage (près de 53 % en 2019).

« Une part croissante des jeunes connaît des trajectoires d'entrée dans la vie active pour le moins heurtées, avec des séquences d'emplois précaires et de périodes de [chômage](#) de plus en plus fréquentes », explique le sociologue Camille Peugny. Actuellement, le taux de chômage des jeunes (15-24 ans) se situe à environ 17 % en France, soit un taux relativement élevé en [comparaison avec les autres puissances économiques](#).

Comme le montre également le graphique ci-dessous, depuis les années 1980, la qualité de l'emploi s'est globalement détériorée pour l'ensemble des [salariés français](#). La part d'emplois précaires a ainsi presque quadruplé pour les salariés de 25 à 49 ans, passant de 2,9 % à 11,3 % entre 1983 et 2019, et elle est passée de 2,2 % à 6,2 % chez les plus de 50 ans (soit presque le triple). À noter que le taux de chômage général à l'époque était similaire à celui d'aujourd'hui : [environ 7 % aux premiers trimestres 1983 et 2023](#).

Ecrit par le 30 janvier 2026

# La part d'emplois précaires a explosé

Évolution de la part d'emplois précaires selon le groupe d'âge en France \*



Évolution sur la période

x 3,2

x 3,9

x 2,8

\* Emplois précaires : CDD, intérim, contrat aidé ou apprentissage.

Source : Insee via Le Monde



**statista** 

Tristan Gaudiaut, Statista.

Ecrit par le 30 janvier 2026

# CPME 84 : Travailler sa marque employeur, une nouvelle nécessité ?



**La confédération des petites et moyennes entreprises de Vaucluse (CPME 84), l'organisation au service des TPE-PME, commerçants et indépendants dans le département et son partenaire Harmonie Mutuelle groupe Vyv s'associent pour une nouvelle rencontre thématique, le mardi 13 décembre, sur le thème de la marque employeur.**

Plus que jamais, le marché du travail est un marché à part entière. Recruter, fidéliser, attirer des talents devient une donnée stratégique et parfois vitale.

Dans cet environnement en pleine mutation, la [CPME 84](#) et ses partenaires propose d'aborder les évolutions du marché de l'emploi et l'importance de renforcer et d'améliorer sa marque employeur.

Nouvelle génération de candidats aux attentes différentes de leurs prédecesseurs, leviers RH, leviers financiers, communication, la [CPME 84](#) propose un tour d'horizon pour mieux appréhender les nouveaux impératifs du marché du travail.

Pour cela, un petit-déjeuner est organisé le mardi 13 décembre de 8h30 à 10h30, à l'hôtel Mercure Avignon Gare TGV. Cette rencontre sera animée par [Stéphane Brigand](#), responsable d'animation commerciale.

Ecrit par le 30 janvier 2026

**CPME 84**  
VAUCLUSE



**Harmonie  
mutuelle**  
GROUPE **vyv**  
**AVANÇONS collectif**

Animation :

Stéphane Brigand

Responsable d'animation  
commerciale  
Réseau entrepreneurs  
Région PACA  
Harmonie Mutuelle

#PETITDEJEUNER

Mardi 13 décembre 2022  
de 8h30 à 10h30

à l'hôtel Mercure Avignon  
Gare TGV

Travailler sa  
marque  
employeur une  
nouvelle  
nécessité ?

© CPME 84

*Inscription ferme et définitive au 04 90 14 90 90 ou sur [contact@cpme84.org](mailto:contact@cpme84.org).*

J.R.

Ecrit par le 30 janvier 2026

# Les inégalités salariales femmes-hommes : un motif de démission pour plus de 8 jeunes sur 10

Ecrit par le 30 janvier 2026



**Depuis le vendredi 4 novembre, les femmes travaillent gratuitement jusqu'à la fin de l'année, selon la lettre d'information féministe « Les Glorieuses ». L'égalité salariale entre les femmes et les hommes représente aujourd'hui une attente forte de la part des salariés. Ils se disent même prêts à quitter ou à refuser un poste si leur employeur ne répond pas à leurs attentes en matière de diversité et de traitement équitable au sein des équipes. C'est ce que démontrent**

Ecrit par le 30 janvier 2026

**les chiffres de la nouvelle enquête « People at Work 2022 : l'étude Workforce View » d'Always Designing for People (ADP), réalisée auprès de plus de 32 924 actifs dans 17 pays, dont près de 2 000 en France.**

La prise de considération, la mise en place et l'application de politiques de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) dans l'environnement professionnel sont devenues des critères sine qua non auprès des travailleurs. Ainsi, les deux tiers (66%) des salariés français envisageraient de trouver un nouvel emploi en cas de disparités salariales entre les femmes et les hommes au sein de leur entreprise. Une décision que seraient prêts à prendre avant tout les jeunes de 18-24 ans (83% contre 51% des 45 ans et plus), ceux exerçant dans l'immobilier (88%), les médias et l'information (82%), la finance (78%) mais également les femmes (70% contre 64% des hommes).

De même, 62% des collaborateurs songeraient à quitter leur emploi en l'absence d'une politique de diversité et d'inclusion au sein de leur organisation. C'est tout particulièrement le cas chez les jeunes de 18-24 ans (77%) et de 25-34 ans (71% contre 54% des 35 ans et plus), ainsi que chez les travailleurs de l'immobilier (86%), des médias et de l'information (78%) et de la finance (73%).

### **Un levier d'attractivité et de rétention encore sous-investi par les organisations**

Seulement 4 salariés français sur 10 (41%) affirment que leur entreprise applique une politique d'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Un chiffre qui est plus élevé chez ceux évoluant dans les transports (50%), les services (46%), les médias et l'information (44%). Les hommes sont 46% à estimer que leur employeur a déployé une politique d'égalité salariale contre 35% des femmes.

S'agissant de l'application d'une politique de diversité et d'inclusion, les Français ne sont que 37% à penser que c'est le cas au sein de leur organisation. Parmi les personnes interrogées, les hommes partagent davantage ce constat que les femmes (41% contre 32%), tout comme les salariés âgés de 25-34 ans (41%) et ceux exerçant dans les transports (48%), les services, l'informatique ainsi que l'industrie (42%).

A noter que selon 23% des collaborateurs, leur employeur reconnaît l'importance d'une politique de diversité et d'inclusion et 21% d'une politique d'égalité salariale, mais n'en applique aucune. Pour 19%, leurs dirigeants n'en parlent jamais.

Le constat des Français quant à la mise en application d'actions pour répondre à ces problématiques et les améliorations qui s'en suivent semble sans appel. Seulement 23% d'entre eux estiment que leur employeur s'est amélioré ces trois dernières années en matière d'égalité salariale. Un chiffre néanmoins supérieur chez les salariés travaillant dans les secteurs de la construction (35%), l'informatique et les télécommunications (32%) et les services (31%), chez les hommes (27% contre 19% de femmes), ainsi que chez les jeunes âgés de 18 à 34 ans (27% contre 20% pour les 35 ans et plus). Le constat est identique concernant la diversité et l'inclusion avec seulement 22% des collaborateurs qui affirment que leur organisation s'est améliorée sur le sujet. Ce chiffre est plus élevé chez les travailleurs exerçant dans l'informatique et les télécommunications (30%), les services (29%) et l'hôtellerie-restauration (29%), chez les hommes (25% contre 19% des femmes) et chez les jeunes de 18-34 ans (27% contre 19% des 35 ans et

Ecrit par le 30 janvier 2026

plus).

En France, ils sont pratiquement 2 salariés sur 10 (19%) à juger que la situation s'est détériorée au sein de leur organisation en matière de diversité et d'inclusion. Un constat qui se manifeste tout particulièrement chez les 18-34 ans (28% contre 17% des 25 ans et plus) et chez les hommes (23% contre 16% des femmes). Concernant l'égalité salariale, pour plus d'un collaborateur sur 6 (17%) la situation s'est détériorée : les jeunes de 18-24 ans sont 26% (contre 16% des 25 ans et plus) et les hommes sont 20% à l'affirmer (contre 15% des femmes).

## **La fonction RH, clé de voûte de la promotion de la diversité et de l'inclusion en entreprise**

Alors qu'aujourd'hui les valeurs d'égalité salariale, de diversité et d'inclusion dans la sphère professionnelle sont considérées comme primordiales, notamment pour les jeunes générations, la nécessaire mise en place et le soutien à long terme de véritables politiques associées à ces thématiques n'est plus à démontrer. Encore faut-il que les acteurs au sein de l'entreprise soient à même de s'engager et de les faire vivre à long terme.

A cet égard, les services RH (31%), les salariés eux-mêmes (28%) et les managers (25%) sont considérés comme étant les principaux moteurs pour la mise en place de pratiques en faveur de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et la prise en compte de la diversité et de l'inclusion au sein des organisations ; les chefs d'entreprise arrivent en dernière position dans l'esprit des Français (16%), en queue de peloton par rapport à leurs homologues européens : 20% en Allemagne et en Italie, 22% au Royaume-Uni et 30% aux Pays-Bas pensent que ces sujets doivent être mis en place par l'employeur. Par ailleurs, 23% déclarent qu'aucun acteur de l'entreprise n'est légitime pour porter et faire vivre ces politiques.

« Les pratiques discriminatoires sont dénoncées depuis des années à juste titre, mais les employeurs doivent désormais accélérer et mener des politiques plus actives et plus visibles. Développer une réelle stratégie de diversité, d'équité et d'inclusion n'est plus une option pour conserver et attirer des talents, ce qui est vital dans le contexte actuel du marché du travail », explique [Carlos Fontelas de Carvalho](#), président d'[ADP](#) en France et en Suisse.

## **A propos de l'étude**

*Le rapport « People at Work 2022 : l'étude Workforce View » étudie les comportements des salariés face au monde du travail actuel, ainsi que leurs attentes et espoirs vis-à-vis de leur futur environnement de travail. ADP Research Institute a interrogé 32 924 actifs dans 17 pays entre le 1<sup>er</sup> et le 24 novembre 2021, dont 1 951 en France.*