
Dossier

Avertissement

Cet ouvrage a pour ambition d'analyser conjointement les domaines de l'emploi et des salaires. Un effort particulier est fait sur la mise en cohérence des différentes sources. En effet, cet ouvrage s'appuie à la fois sur des données administratives (les déclarations annuelles de données sociales, le système d'information sur les agents des services publics, la base Particuliers-employeurs, etc.), mais aussi sur des données d'enquêtes (enquête Emploi, enquête Acemo, etc.) et sur les estimations d'emploi.

Or ces différentes sources n'ont pas la même « actualité ». À la date de finalisation de cet ouvrage, les dernières données définitives des estimations d'emploi publiées par l'Insee concernent l'année 2011. Pour des raisons de cohérence, c'est donc cette année 2011 qui est retenue comme année de référence pour la plupart des fiches de l'ouvrage. La vue d'ensemble s'appuie quant à elle sur les données plus récentes, jusqu'en 2013. Le cas échéant, ces données sont provisoires.

Par ailleurs, dans les fiches, les données structurelles et sur les évolutions salariales portent sur le champ France métropolitaine, les données sur les niveaux de salaires sur le champ France, hors Mayotte.

Au premier trimestre 2013, le questionnaire de l'enquête Emploi a été rénové. Certaines reformulations du nouveau questionnaire ont modifié la teneur des réponses d'une petite proportion de la population enquêtée. Ceci a eu un impact sur la mesure en niveau des principaux indicateurs sur le marché du travail (activité, chômage, emploi). L'Insee a publié les résultats de l'enquête Emploi rénovée et les principales séries réropolées dans l'*Informations Rapides* de mars 2014 relative aux résultats de l'enquête Emploi au quatrième trimestre 2013.

Dans les fiches de cet ouvrage, les données portant sur l'activité et le chômage au sens du Bureau international du travail ont été réropolées. Les autres données sur l'emploi, de nature structurelle et qui visent à quantifier l'importance des populations concernées, n'ont pas été réropolées. Lorsque les résultats portent sur les données réropolées, ce point est mentionné explicitement.

Signes conventionnels utilisés

...	Résultat non disponible
///	Absence de résultat due à la nature des choses
e	Estimation
p	Résultat provisoire
r	Résultat révisé par rapport à l'édition précédente
n.s.	Résultat non significatif
€	Euro
M	Million
Md	Milliard
Réf.	Référence

Les carrières salariales dans le public et le privé : éléments de comparaison entre 1988 et 2008

Jeanne-Marie Daussin-Benichou, Malik Koubi, Aude Leduc et Bertrand Marc*

Les carrières salariales dans les trois fonctions publiques et le secteur privé présentent des similitudes. Les salaires des moins diplômés sont plus faibles que ceux des plus diplômés et progressent moins vite. Quel que soit le diplôme, les salaires progressent plus vite en début qu'en milieu de carrière. Concernant les différences, c'est dans la fonction publique de l'État (FPE) que les moins diplômés gagnent le plus. À l'inverse, les plus diplômés sont mieux rémunérés et connaissent de meilleures progressions salariales dans le secteur privé et dans la fonction publique hospitalière (FPH). C'est également dans ces deux secteurs que l'éventail des salaires est le plus ouvert.

Les écarts de salaire entre les femmes et les hommes existent dans tous les secteurs. Ils sont plus grands dans le secteur privé, notamment dans les petites entreprises, que dans la fonction publique. Ils s'accroissent avec le niveau de diplôme et l'âge.

Qu'ils changent de fonction publique, passent au secteur privé ou le quittent, environ 6 % des salariés changent de secteur au moins une fois entre 30 et 45 ans, dont la moitié de manière durable. Ils sont en moyenne plus jeunes et plus diplômés que l'ensemble des salariés et cumulent plus souvent que les autres salariés, avant leur mobilité, leur activité principale avec une activité située dans un autre secteur. Le changement de secteur n'apporte pas forcément un bénéfice salarial immédiat (à un an) mais plutôt à moyen terme (à 5 ans).

Fin 2011¹, environ 25,2 millions de personnes sont salariées, soit dans la fonction publique (21 % – État, territoriale et hospitalière) soit dans le secteur privé (79 %). Le salaire net mensualisé² moyen (y compris les contrats aidés) s'élève à 1 987 euros dans la fonction publique contre 1 925 euros dans le privé. Ce faible écart cache des différences plus importantes lorsque l'on considère les salariés à diplôme et âge équivalents. Les différents secteurs, qu'il s'agisse des trois versants de la fonction publique ou du secteur privé, n'offrent notamment pas les mêmes carrières salariales.

Le diplôme paie plus dans les grandes entreprises

L'objet de cette étude est de décrire les évolutions salariales tout au long d'une carrière dans le secteur privé et la fonction publique. Le panel tous salariés apparié avec l'échantillon démographique permanent (*encadré 1*) permet de suivre individuellement sur longue période ces salariés et d'analyser les carrières salariales par niveau de qualification. La notion de salaire utilisée dans cette étude est celle de salaire net mensualisé. Seul le salaire de l'activité

* Jeanne-Marie Daussin-Benichou, Malik Koubi, Aude Leduc et Bertrand Marc, Insee.

1. L'arrivée du système d'information des agents des services publics en 2009 rend les comparaisons difficiles entre 2008 et 2009. Pour éviter les problèmes dus au changement de source, la suite de l'étude s'intéresse aux salaires jusqu'en 2008 seulement.

2. Pour les personnes n'ayant travaillé qu'une partie de l'année, le salaire est annualisé puis divisé par 12.

Sources et données

La présente étude s'appuie sur des sources administratives, les déclarations annuelles de données sociales (DADS) et les fichiers de paie des agents de l'État, ainsi que sur les données de l'échantillon démographique permanent.

Les déclarations annuelles de données sociales

La déclaration annuelle de données sociales (DADS) est un formulaire administratif que doivent remplir chaque année tous les employeurs, à destination des administrations sociales et fiscales. Les employeurs communiquent *via* ces déclarations le montant des rémunérations salariales versées à chaque salarié. Le champ des DADS exploitées par l'Insee recouvre l'essentiel du secteur privé et des entreprises publiques (hors salariés des particuliers-employeurs), ainsi que les fonctions publiques territoriale et hospitalière.

Les fichiers de paie de la fonction publique de l'État

Jusqu'à l'exercice 2008 compris, les fichiers de paie de la FPE constituent la source de référence sur les rémunérations des agents de l'État (ministères civils et établissements publics administratifs).

L'échantillon démographique permanent

L'échantillon démographique permanent (EDP) est le premier panel sociodémographique de grande taille mis en place en France, pour étudier la fécondité, la mortalité, la mise en couple, les migrations géographiques au sein du territoire national, la mobilité sociale et la mobilité professionnelle, ainsi que les interactions possibles entre ces différents aspects. Conformément à l'arrêté du 24 juin 1998, il est possible d'utiliser l'information sur le diplôme issue de l'EDP dans le panel tous salariés.

Cette information sur le diplôme présente dans l'EDP provient des données recueillies lors des recensements de la population. Alors que les opérations de recensements étaient auparavant exhaustives et menées tous les 7 à 10 ans, à compter de 2004, elles deviennent annuelles mais sont menées chaque année sur une partie seulement du territoire. Pour cette raison, le diplôme n'est renseigné, dans l'EDP, que pour une partie du panel. Pour les générations les plus anciennes, on dispose du diplôme grâce aux recensements exhaustifs antérieurs, mais ce n'est pas le cas pour les générations les plus jeunes, qui

sont donc moins présentes dans le panel tous salariés après appariement avec l'EDP pour récupérer la variable diplôme. Afin d'en tenir compte, ces dernières sont surpondérées.

Le panel tous salariés

Le panel tous salariés cumule chaque année depuis 1988, pour chaque salarié présent dans les DADS ou dans les fichiers de paie de la fonction publique de l'État, l'ensemble de ses périodes d'emploi. L'arrivée du système d'information des agents des services publics en 2009 rend les comparaisons difficiles entre 2008 et 2009. C'est pourquoi, la présente étude s'intéresse aux emplois jusqu'en 2008 seulement.

Le concept de salaire retenu

L'étude porte sur le salaire net mensuelisé. Ce concept permet de neutraliser l'effet du nombre de jours travaillés dans l'année (ce nombre joue sur le niveau du salaire annuel, mais pas sur le salaire mensuelisé lorsqu'il est calculé sur la seule période travaillée). En revanche, il reflète la quotité de travail (nombre d'heures effectuées dans la journée : à salaire horaire égal, un salarié à mi-temps a un salaire mensuelisé moindre qu'un salarié à plein temps). Le salaire net est le salaire perçu par le salarié. Dans le secteur privé, il comprend la partie de l'intéressement non placée sur un plan d'épargne entreprise (PEE), un plan d'épargne interentreprises (PEI) ou un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO). Par ailleurs, le salaire considéré est relatif au salaire médian. En effet, l'analyse conduite sur longue période nécessite la définition d'un coefficient de correction temporel du salaire. La correction par le salaire médian est utilisée dans la majorité des cas. La raison est double. D'une part, le salaire rapporté au salaire médian permet de retracer l'évolution des salariés dans la hiérarchie salariale. D'autre part, cette correction traite une bonne partie des fluctuations conjoncturelles.

Pour chaque salarié, les différents postes qu'il a occupés dans l'année ont été agrégés par secteur et versant de la fonction publique : enseignants, FPE hors enseignants, FPH, FPT, secteur privé.

Champ

Il est constitué des salariés à temps complet ou partiel du secteur privé (hors salariés des particuliers-employeurs) et public.

Encadré 1 (suite)

Par ailleurs, seul le poste principal est retenu, sauf pour l'étude des multiactifs.

Entre 1988 et 2008, la frontière entre les secteurs a évolué. Le champ a été homogénéisé en conservant dans le secteur d'origine les salariés dont l'employeur a changé de catégorie juridique. Par exemple, quand la Poste est sortie de la FPE en 1991, le statut des salariés

anciennement fonctionnaires est resté presque identique : grille de salaire et emploi à vie. En revanche, les contrats des nouveaux salariés relèvent du droit privé. Dans ce cas, pour notre analyse, les personnels présents avant 1991 sont conservés dans la FPE. Les nouveaux salariés de la Poste sont comptabilisés dans le secteur privé.

principale est considéré. Dans la fonction publique, le salaire intègre les primes. Dans le secteur privé, il inclut une partie de la part variable (notamment le treizième mois et la part de l'épargne salariale versée directement au salarié), mais pas l'épargne salariale versée sur des plans d'épargne.

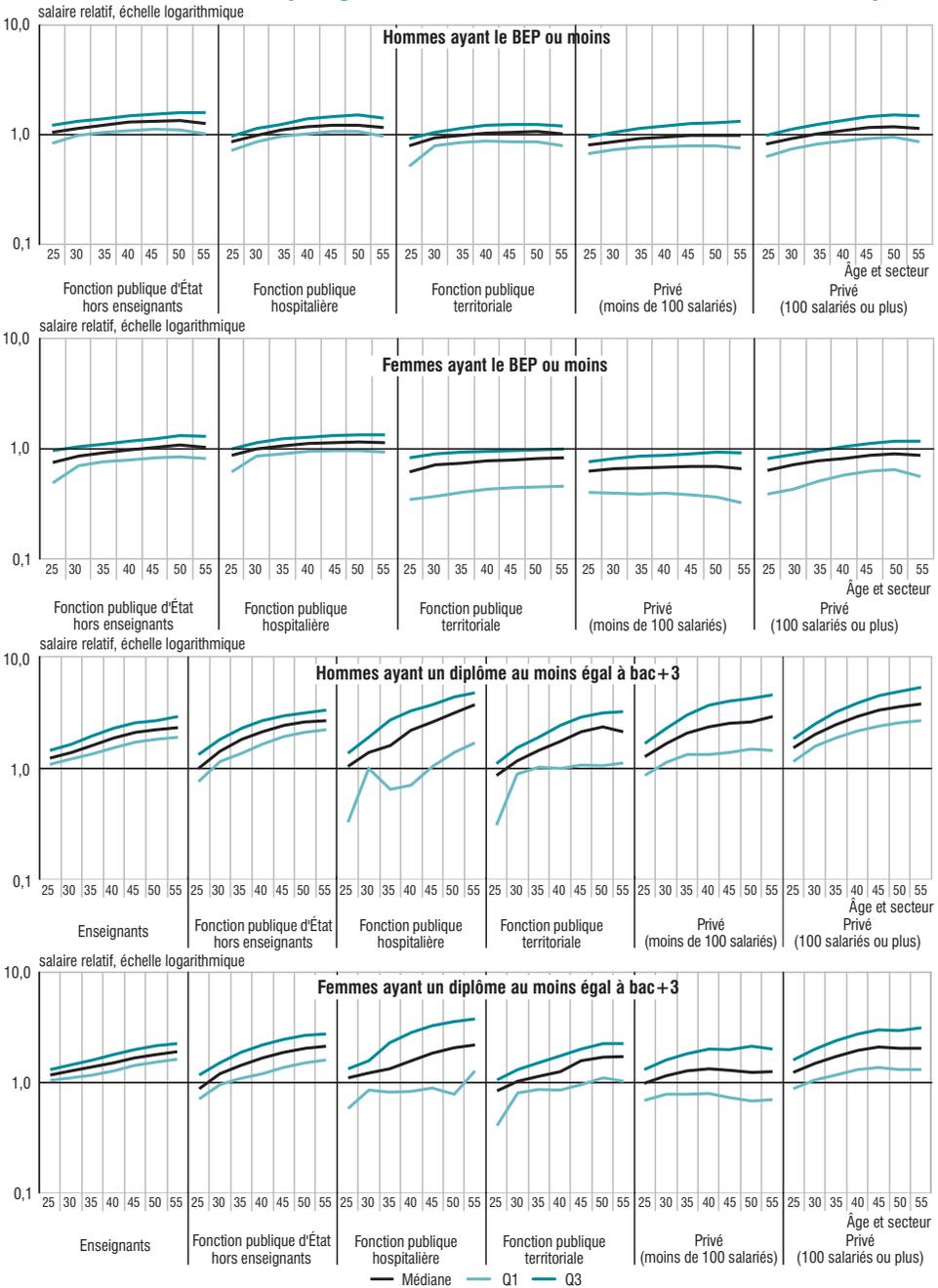
Les caractéristiques démographiques des salariés (sexe, âge) ainsi que la structure de leurs qualifications ne sont pas uniformes dans tous les secteurs. Ainsi, sur la période de référence, 1988-2008, la moitié des salariés de la fonction publique de l'État (FPE) hors enseignants et de la fonction publique hospitalière (FPH) ont un diplôme supérieur au baccalauréat contre 35 % dans le privé et 29 % dans la fonction publique territoriale (FPT). Les enseignants ont un diplôme supérieur ou équivalent au baccalauréat dans 95 % des cas et plus des trois quarts sont titulaires d'un diplôme supérieur à bac + 2. Au cours du temps, la proportion de diplômés du supérieur a augmenté dans tous les secteurs suivant en cela la hausse de la qualification de l'ensemble de la population.

Les salariés de la FPE sont en moyenne les plus âgés : entre 1988 et 2008, dans la FPE, 40 % des salariés ont plus de 45 ans contre 39 % dans la FPT et 31 % dans le privé. À l'inverse, les jeunes de moins de 25 ans ne représentent que 7 % des salariés de la fonction publique contre 12 % dans le privé.

Compte tenu de ces différences de structures par âge et de niveaux de diplôme, la distribution des salaires doit être examinée à niveau de diplôme donné et par tranches d'âge, ici de 5 ans. Dans le secteur privé, les salariés ont été distingués selon la taille de l'entreprise (plus ou moins de 100 salariés) afin de tenir compte des fortes différences qui existent entre les petites et les grandes entreprises. Les salaires et les trajectoires salariales étudiés couvrent une période longue (20 ans) au cours de laquelle les niveaux moyens de salaire, en francs puis en euros courants, ont globalement augmenté sous l'effet de l'inflation et des gains de productivité de l'ensemble de l'économie. C'est pourquoi, pour situer un niveau de salaire individuel perçu une année donnée dans la hiérarchie salariale, il est nécessaire de le rapporter au salaire net mensuel médian de l'ensemble de la population salariée de la même année. Par exemple, un salaire net réel de 1 500 euros perçu en 2002 est égal à 1,1 salaire médian (qui se monte à 1 360 euros en 2002) ; le même salaire perçu en 2008 est égal à 0,96 salaire médian (qui se monte à 1 563 euros par mois en 2008), donc se situe en réalité plus bas dans la hiérarchie salariale que le premier. Une fois cette normalisation opérée, il devient possible d'étudier la distribution de l'ensemble de ces salaires, quelle que soit l'année lors de laquelle ils sont perçus, en fonction des caractéristiques sociodémographiques des salariés (sexe, âge, diplômes) et des secteurs (privé, FPE, FPH, FPT) qui les emploient. Trois quartiles ont été distingués (*figure 1*). Dans un premier temps, c'est le salaire relatif médian par catégorie de salariés qui est décrit.

Les hommes salariés les moins diplômés (BEP ou moins, y compris les sans-diplôme) sont mieux rémunérés dans la FPE que dans le secteur privé et les autres versants de la fonction publique. En début de carrière, autour de 30 ans, ils gagnent 1,1 fois le salaire médian de

1. Médiane du salaire relatif par âge entre 1988 et 2008 selon le secteur, le sexe et le diplôme



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés des particuliers-employeurs et salariés agricoles.

Lecture : entre 25 et 29 ans, la médiane des salaires des femmes les moins diplômées, employées dans la FPE hors enseignants, se situe à 0,75 salaire médian. Dans les entreprises de moins de 100 salariés, la médiane des salaires est inférieure à la médiane de l'ensemble des salariés de tous âges. Entre 50 et 59 ans, la médiane des salaires des hommes les plus diplômés employés dans la FPE hors enseignants, est supérieure à 2 salaires médians ; celle des femmes atteint 2 salaires médians. Dans le secteur privé (100 salariés ou plus), la médiane des salaires des hommes de plus de 40 ans possédant un diplôme de niveau au moins égal à bac + 3 se situe autour de 3 salaires médians, celle des femmes autour de 2 salaires médians.

Note : le salaire est net mensualisé. Il est relatif au salaire médian d'une année tous secteurs confondus.

Source : Insee, panel tous salariés et échantillon démographique permanent.

l'ensemble des salariés, contre 1,0 dans la FPH, et 0,9 dans les grandes entreprises du secteur privé. Cet avantage de la FPE pour les moins diplômés subsiste pour les salariés plus âgés.

Les diplômes permettent d'obtenir une rémunération plus élevée, notamment dans le secteur privé. Ainsi, à 30 ans, les salariés hommes les plus diplômés (au moins bac + 3) qui travaillent dans une entreprise de plus de 100 salariés touchent 2 fois le salaire médian, et 1,7 fois le salaire médian pour ceux qui travaillent dans une entreprise de moins de 100 salariés. À ce niveau de diplôme et à cet âge, le salaire n'est que 1,2 fois le salaire médian dans la FPT, alors que la FPH et la FPE occupent une position intermédiaire. L'avantage procuré par le diplôme s'accroît avec l'âge et le dynamisme des carrières salariales des plus diplômés est plus marqué dans le secteur privé et la FPH.

Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes sont plus grands dans le secteur privé que dans la fonction publique, en particulier pour les plus diplômés. À 30 ans, pour les moins diplômés, l'écart est de 1 % dans la FPH, 24 % dans la FPT et la FPE (hors enseignants), 23 % dans les grandes entreprises et 24 % dans les petites. Pour les plus diplômés, l'écart varie dans le public de 8 % pour les enseignants à 15 % pour la FPE hors enseignants ; dans le privé, il est d'au moins 26 %.

Avec l'âge, les inégalités de niveau de salaire entre hommes et femmes s'accroissent, quels que soient le niveau de diplôme et le secteur ou versant de la fonction publique considéré. Ainsi, à 45 ans, pour les moins diplômés, l'écart dans le public va de 7 % dans la FPH à 25 % dans la FPT, et dans le privé, de 25 % dans les grandes entreprises à 30 % dans les petites. Pour les plus diplômés, cet écart atteint 28 % dans le public et, dans le secteur privé, 49 % dans les entreprises de moins de 100 salariés et 37 % dans celles de plus de 100 salariés. Ces écarts hommes-femmes sont estimés sur l'ensemble des années 1988-2008 ; au cours de cette période, l'écart a diminué pour les plus diplômés et est resté globalement stable pour les moins diplômés. Les emplois à temps partiel, plus répandus chez les femmes, expliquent en partie ces écarts.

La dispersion des salaires augmente avec l'âge jusqu'à environ 50 ans

L'éventail des salaires est ici appréhendé par l'écart entre le premier quartile (Q1) et le troisième quartile (Q3) : le premier quartile est le niveau de salaire qui sépare le quart le moins bien payé du reste de la population considérée, le troisième quartile est le salaire qui sépare le quart de la population le mieux payé. Cet éventail est plus ou moins ouvert selon les secteurs et il a tendance à s'élargir lorsque l'âge augmente. Les sources de divergences qui jouent sur les évolutions individuelles de salaire se cumulent au fil du temps. Ce phénomène est particulièrement vrai pour les salariés les plus diplômés. Pour les hommes les moins diplômés, les salaires à 45 ans accusent la plus grande amplitude dans le secteur privé, toutes tailles d'entreprises confondues. Pour les hommes plus diplômés, c'est dans la FPH et les petites entreprises que l'éventail des salaires est le plus ouvert, et dans la FPE qu'il l'est le moins. Par ailleurs, à secteur donné, l'ouverture de l'éventail des salaires avec l'âge s'observe également pour les femmes, mais de manière moins marquée que pour les hommes.

Les salaires progressent plus vite avec l'âge dans le secteur privé

Plusieurs mécanismes peuvent expliquer que les carrières salariales diffèrent selon le type d'employeur et selon la qualification du salarié. Lorsqu'un employeur privé veut garder un salarié, qui a par exemple acquis des compétences qui le rendent difficile à remplacer, il peut lui offrir une carrière salariale ascendante, le salarié ayant alors intérêt à rester dans l'entreprise. À l'inverse, dans certains secteurs ne nécessitant pas de compétences spécifiques,

les salaires augmenteront moins vite avec l'âge. Dans la fonction publique, beaucoup de métiers n'ont pas d'équivalent dans le privé ; il n'est alors pas nécessaire de fidéliser les salariés à travers de fortes augmentations de salaires au fur et à mesure de la carrière. En outre, la garantie de l'emploi représente un avantage non monétaire, qui compense en partie une carrière salariale moins dynamique ; à l'inverse, cette stabilité de l'emploi rend plus important pour l'employeur l'enjeu de la motivation, qui est en partie alimentée par des hausses régulières de salaires.

De manière générale, les perspectives de progression entre 30 et 45 ans sont bien meilleures pour les plus diplômés que pour les moins diplômés. Ce constat vaut pour les trois fonctions publiques comme pour le secteur privé mais à des degrés divers. Dans la fonction publique, les salaires progressent avec l'âge plus régulièrement mais moins vite que dans le privé. Plus en détail, ce constat doit être nuancé : le dynamisme des carrières salariales est fort dans la FPH ; et dans le privé, les salaires progressent plus régulièrement et davantage dans les grandes entreprises que dans les petites. Par ailleurs, dans le secteur privé et particulièrement dans les plus petites entreprises, les perspectives d'évolution sont sensiblement moins favorables pour les femmes, y compris pour les plus diplômées.

Les salaires des plus diplômés augmentent plus vite, à 30 comme à 45 ans

On s'intéresse maintenant à l'effet de l'âge sur le salaire relatif (salaire perçu une année donnée par un individu une fois rapporté au salaire médian de la même année calculé sur l'ensemble de la population des salariés), c'est-à-dire à l'effet de l'âge sur la progression dans la hiérarchie salariale. Pour ce faire, on évalue le taux de croissance du salaire relatif à un âge donné. Pour mesurer ce taux de croissance, des régressions quantiles³ ont été effectuées séparément pour chaque secteur et chaque niveau de diplôme.

Deux seuils d'âges ont été considérés comme pertinents pour rendre compte des résultats (figure 2) : 30 ans car la période d'insertion sur le marché du travail est le plus souvent achevée et la variabilité du salaire s'en trouve atténuée, et 45 ans, âge auquel les carrières salariales commencent à plafonner dans certains secteurs. Deux niveaux de diplôme ont également été distingués.

À 30 ans, le salaire relatif médian des peu diplômés (BEP ou moins, y compris les sans-diplôme), c'est-à-dire le salaire relatif au-dessus et au-dessous duquel se répartit en deux parts égales la population des peu diplômés de 30 ans, augmente à peu près de la même manière dans les trois fonctions publiques et dans le secteur privé (entre + 1,0 et + 2,2 % par an selon le secteur). Il progresse un peu moins vite dans les petites entreprises et dans la FPT, avec des augmentations respectives de 1,0 % et 1,4 % par an, contre + 2,2 % dans les grandes entreprises.

Pour les plus diplômés (bac + 3 ou plus), l'effet d'une année supplémentaire est plus net et les différences entre les secteurs sont également plus marquées que pour les moins diplômés. Pour les entreprises de plus de 100 salariés du privé et la FPE hors enseignants, une année supplémentaire d'emploi se traduit par une hausse de 5,0 % et de 5,8 % du salaire relatif médian des plus diplômés. Au sein des plus diplômés, la croissance des salaires avec l'âge est la plus faible pour les enseignants, avec + 2,3 % de hausse du salaire relatif médian par an.

À 45 ans, pour une année supplémentaire en emploi, le salaire relatif médian des moins diplômés augmente de 0,2 % à 0,7 % selon les secteurs. De même qu'à 30 ans, les plus diplômés ont les hausses de salaires les plus fortes. Une année d'emploi supplémentaire augmente le salaire relatif médian de 1,8 % dans l'enseignement à 2,5 % dans la FPE hors enseignants.

Quel que soit le secteur, le bénéfice marginal d'une année supplémentaire est moins élevé à 45 ans qu'à 30 ans. Ce résultat est conforme à la théorie du capital humain, qui considère

3. La méthode des régressions quantiles est explicitée notamment dans Givord et d'Haultfoeuille [2013].

2. Effet marginal d'une année supplémentaire d'ancienneté entre 30 et 45 ans sur le salaire relatif à la médiane entre 1988 et 2008

en %

	Effet marginal de l'âge			
	À 30 ans	À 35 ans	À 40 ans	À 45 ans
Enseignants				
Bac+ 3 ou plus	2,3	2,1	2,0	1,8
Fonction publique d'État hors enseignants				
BEP ou moins	2,0	1,5	1,0	0,4
Bac+ 3 ou plus	5,8	4,7	3,6	2,5
Fonction publique hospitalière				
BEP ou moins	2,1	1,5	1,0	0,5
Bac+ 3 ou plus	4,1	3,5	2,9	2,2
Fonction publique territoriale				
BEP ou moins	1,4	1,0	0,6	0,2
Bac+ 3 ou plus	4,7	3,8	2,9	1,9
Privé (moins de 100 salariés)				
BEP ou moins	1,0	0,7	0,5	0,2
Bac+ 3 ou plus	4,2	3,3	2,4	1,5
Privé (100 salariés et plus)				
BEP ou moins	2,2	1,7	1,2	0,7
Bac+ 3 ou plus	5,0	4,1	3,1	2,2

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés des particuliers-employeurs et salariés agricoles.

Lecture : à 30 ans, dans la fonction publique de l'État hors enseignants, le rendement d'une année supplémentaire sur le salaire est de 5,8 % pour les plus diplômés (au moins baccalauréat + 3 ans d'études) et de 2,0 % pour les peu diplômés (de sans-diplôme au brevet des collèges ou au brevet d'études professionnelles).

Source : Insee, panel tous salariés et échantillon démographique permanent.

que les augmentations de salaire dépendent de l'investissement en formation et que celui-ci a plutôt tendance à décroître tout au long de la vie active, si bien que la croissance des salaires devrait être forte en début de carrière et ralentir en deuxième partie de carrière.

Les salaires des plus diplômés sont plus dynamiques, y compris à 45 ans, probablement parce que les compétences des plus diplômés, plus générales, moins liées au poste, ont plus tendance à s'accumuler au cours du temps. Les carrières peuvent également être confortées par le bénéfice de dispositifs de formations professionnelles qui concernent davantage les plus diplômés [Gossiaux et Pommier, 2013].

La hiérarchie salariale à 30 ans détermine en grande partie celle de milieu de carrière

Les effets marginaux de l'âge sur le salaire permettent de décrire les carrières de manière agrégée. Néanmoins, les mobilités entre secteurs et les périodes de chômage peuvent conduire à ce que les salaires à chaque âge portent sur des populations sensiblement différentes. De ce fait, saisir la complexité des carrières nécessite d'aller au delà d'une approche statique. Dans cette partie, nous nous plaçons au niveau individuel et nous intéressons aux perspectives salariales et aux profils de carrière dans les différents secteurs. Une carrière individuelle se définit comme la succession des salaires tout au long de la vie professionnelle.

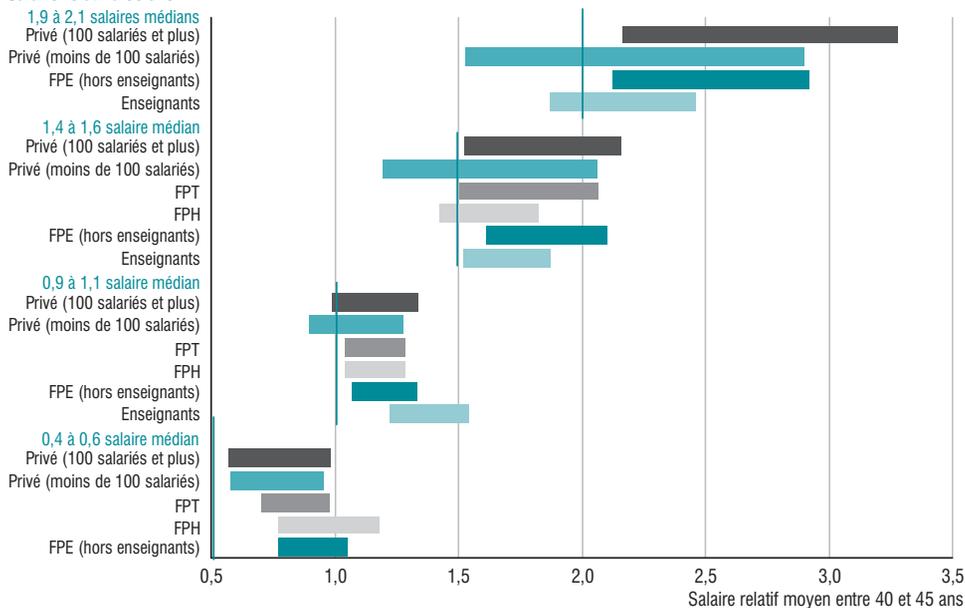
Pour mesurer les progressions salariales en milieu de carrière selon les secteurs, les générations nées entre 1958 et 1968 sont observées au milieu de leur carrière, à 30 ans et entre 40 et 45 ans⁴. Pour différents niveaux de salaire à 30 ans (variant entre 0,5 et 2 salaires médians), l'éventail des perspectives de salaire de 40 à 45 ans est mesuré en fonction du

4. Les perspectives de salaire sont calculées en moyenne pour les 40 - 45 ans afin de tenir compte des générations 1964, 1966 et 1968 qui ne sont pas observées à 45 ans dans le panel.

secteur (figure 3). Seuls les salariés stables dans un secteur donné entre 30 et 45 ans sont ici considérés ; les mobilités entre secteurs seront examinées par la suite. Une personne est considérée comme stable si elle est observée au moins 7 ans sur cette période et si, de plus, son dernier secteur d'emploi entre 40 et 45 ans est le même qu'à 30 ans.

3. Quartiles de salaire relatif des personnes ayant entre 40 et 45 ans, selon leur salaire à 30 ans

Salaire relatif à 30 ans



Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés nés entre 1958 et 1968 hors salariés des particuliers-employeurs et salariés agricoles, salariés « stables » entre 30 et 40 à 45 ans.

Lecture : parmi les salariés de l'État (hors enseignants) qui gagnent entre 0,4 et 0,6 salaire médian à 30 ans, les 25 % les mieux payés entre 40 et 45 ans gagnent en moyenne plus d'1 salaire médian tandis que les 25 % les moins bien payés gagnent en moyenne aux mêmes âges moins de 0,7 salaire médian.

Note : le nombre d'enseignants qui gagnent entre 0,4 et 0,6 salaire médian n'est pas suffisant pour estimer les quantiles de salaires entre 40 et 45 ans, idem pour le nombre de salariés de la FPT et de la FPH qui gagnent entre 1,9 et 2,1 salaires médians à 30 ans. Les professeurs d'université praticiens hospitaliers (PU-PH) sont classés dans la FPE car ils y touchent la majorité de leur rémunération.

Source : Insee, panel tous salariés et échantillon démographique permanent.

Les hiérarchies salariales ont une nette rémanence, puisque que les salariés les moins bien rémunérés à 30 ans ont tendance à le rester entre 40 et 45 ans. Ceci est vérifié quel que soit le secteur ou versant de la fonction publique. Dans le privé, toucher à 30 ans un salaire proche de 0,5 salaire médian (plus précisément compris entre 0,4 et 0,6 fois le salaire médian) conduit dans 50 % des cas à être payé de 0,6 à 1,0 salaire médian entre 40 et 45 ans. Parmi les salariés du privé, qui à 30 ans avaient déjà un salaire proche du niveau du salaire médian (de 0,9 à 1,1 fois le salaire médian), la moitié d'entre eux ont, entre 40 et 45 ans, un salaire compris entre 0,9 et 1,3 salaire médian.

Les enseignants dont le salaire à 30 ans était proche du salaire médian sur la période étaient majoritairement des instituteurs ayant bénéficié d'un reclassement dans le corps des professeurs des écoles. Ils bénéficient dès lors d'un gain salarial fort en milieu de carrière. Quant aux enseignants rémunérés à un niveau de 2 salaires médians à 30 ans, ils connaissent une progression plus faible que leurs homologues des autres secteurs. La FPE hors enseignants offre une dynamique salariale plus forte que les autres secteurs pour les salariés qui étaient au niveau du salaire médian à 30 ans.

Néanmoins, là encore, l'élément qui différencie le plus le privé du public est la dispersion des salaires. Pour un même niveau de salaire à 30 ans, la dispersion des salaires perçus en moyenne 10 à 15 ans plus tard est plus large dans le privé que dans chaque versant de la fonction publique. Par exemple, pour un salaire initial proche de 1,5 salaire médian, l'écart entre le premier et le troisième quartile de salaire final est 0,7 fois le salaire médian dans le privé tandis que dans les différents versants de la fonction publique, cet écart se situe autour de 0,4 fois le salaire médian. Au sein du secteur privé, cet écart est plus fort dans les entreprises de moins de 100 salariés que dans les plus grandes, ce qui traduit probablement des politiques salariales plus diverses.

Peu de mobilités entre secteurs...

Certains salariés changent de secteur durant leur carrière. Ils sont relativement peu nombreux entre 30 et 45 ans à le faire mais pour eux, cette mobilité correspond à une inflexion non négligeable de la dynamique salariale.

Parmi les personnes de 30 à 45 ans ayant occupé un emploi salarié au moins 7 années entre 1988 et 2008, 94 % n'ont pas changé durablement⁵ de secteur et 3 % ont été trop mobiles pour être étudiés. Les 3 % restants ont effectué au moins un changement de secteur dans leur carrière (dans le cas de plusieurs mobilités, la première uniquement a été retenue). Les changements de secteur les plus nombreux sont les passages du secteur privé à la FPT (0,9 %) ou à la FPE (0,4 %).

La mobilité décroît globalement avec l'âge. Ainsi, « toutes choses égales par ailleurs », dans la FPE hors enseignants, un jeune ayant entre 30 et 34 ans a une probabilité de changer de secteur majorée de 4 points par rapport aux 40-44 ans (*figure 4*). Cette observation est cohérente avec les études antérieures sur le sujet et les modèles théoriques qui traitent de

4. Probabilité de changer de secteur entre 30 et 45 ans selon le secteur d'origine

en points

	Enseignants	FPE hors enseignants	FPH	FPT	Privé
Constante (en %)	17	6	15	12	5
Âge					
30-34	n.s.	4	6	7	1
35-39	n.s.	2	n.s.	n.s.	1
40-44	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Diplôme					
BEP ou moins	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Bac	n.s.	2	n.s.	n.s.	n.s.
Bac + 2 ou plus	n.s.	5	6	4	1
Sexe					
Femme	- 4	n.s.	- 4	3	3
Homme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Multiactivité					
Oui	12	7	15	12	6
Non	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Contractuel					
Oui	7	13	n.s.	n.s.	n.s.
Non	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.

Champ : France métropolitaine, salariés entre 30 et 45 ans, hors salariés des particuliers-employeurs et salariés agricoles.

Lecture : dans la fonction publique hospitalière, un salarié ayant toutes les modalités de référence a une probabilité annuelle de changer de secteur de 15 %. Le fait d'avoir entre 30 et 34 ans (plutôt qu'entre 40 et 44 ans qui est la référence) correspond à un surcroît de probabilité de 6 points.

Note : on estime la probabilité de changer de secteur par un modèle logistique. Variables de contrôle : année de changement.

Source : Insee, panel tous salariés et échantillon démographique permanent.

5. Un salarié est réputé changer de secteur de manière durable s'il a passé au moins 3 années dans un premier secteur sur les 5 années qui précèdent le changement et qu'il passe 3 années dans un secteur différent durant les 5 années qui suivent le changement. Pour tenir compte de la diversité des trajectoires, on considère aussi des transitions de un ou deux ans entre les deux secteurs : il peut s'agir d'un emploi transitoire dans un autre secteur, d'une période de chômage, d'un emploi non salarié ou d'une période d'inactivité.

la mobilité [Topel et Ward, 1992]. Les salariés ont en effet intérêt à être mobiles surtout en début de carrière, afin de trouver l'emploi le plus adapté à leurs compétences et dans lequel ils sont les plus productifs, à un moment de leur vie où les contraintes, par exemple familiales ou financières, sont en général faibles.

La propension à changer de secteur augmente avec le niveau de diplôme. Elle est plus élevée pour les hommes dans la fonction publique (sauf territoriale) et pour les femmes dans le secteur privé.

Le fait d'être multiactif ressort comme une variable très significative dans le fait de changer de secteur. La multiactivité se définit ici comme une situation où le salarié cumule deux emplois différents dans deux secteurs différents durant une même période (encadré 2). Cela semble indiquer que pour une partie des salariés, le changement de secteur est précédé d'une première expérience partielle dans le secteur d'arrivée.

Enfin, un contractuel de la FPE (hors enseignants) a une probabilité plus élevée de 13 points de changer de secteur qu'un fonctionnaire titulaire.

Encadré 2

La multiactivité entre secteurs

Dans la plus grande partie de cette étude, chaque salarié est caractérisé par son poste principal, c'est-à-dire celui qu'il occupe le plus grand nombre de jours durant l'année. Les postes annexes des salariés multiactifs sont cependant intéressants à considérer, d'autant plus que la multiactivité est différente d'un secteur à l'autre. L'objet de cet encadré est d'examiner la situation de ces salariés.

La multiactivité

Habituellement, un salarié est considéré comme multiactif un jour donné s'il travaille simultanément ce jour dans deux entreprises différentes [Roux, 1999]. La définition de la multiactivité adoptée ici est plus restrictive. Un salarié est multiactif s'il a cumulé simultanément deux activités dans deux secteurs différents sur

1. Caractéristiques individuelles des multiactifs

	Enseignants		FPE hors enseignants		FPH		FPT		Privé		en %
	Mono-actifs	Multi-actifs	Mono-actifs	Multi-actifs	Mono-actifs	Multi-actifs	Mono-actifs	Multi-actifs	Mono-actifs	Multi-actifs	
Diplôme											
Sans	2	2	29	19	27	19	42	36	34	32	
CAP, BEP, EFAA,...	3	2	23	16	25	18	30	24	32	28	
Baccalauréat, brevet supérieur,...	17	25	22	23	10	8	13	16	15	15	
BTS, DUT, DEST,...	29	32	10	15	28	26	9	11	11	12	
2 ^e ou 3 ^e cycle universitaire, diplôme d'ingénieur,...	48	39	15	26	10	28	6	13	9	13	
Quintile de salaire											
1 ^{er}	6	4	13	21	16	15	29	37	28	34	
2 ^e	5	5	12	14	11	10	18	18	21	22	
3 ^e	8	7	21	11	22	15	27	15	18	13	
4 ^e	31	30	30	16	32	23	18	15	16	12	
5 ^e	51	54	25	39	19	38	8	15	17	20	
Sexe											
Femmes	65	62	52	51	77	66	60	61	41	44	
Hommes	35	38	48	49	23	34	40	39	59	56	
Âge											
Moins de 20 ans	0	0	0	0	1	0	2	1	2	1	
20-29 ans	12	13	14	25	19	19	16	23	25	33	
30-39 ans	28	27	25	23	30	36	26	27	29	25	
40-49 ans	31	35	33	30	30	30	30	31	26	24	
50-59 ans	28	25	27	21	19	15	26	19	18	16	

Champ : France métropolitaine, ensemble des salariés hors salariés des particuliers-employeurs et salariés agricoles.

Lecture : dans le secteur privé, 33 % des multiactifs ont entre 20 et 29 ans, alors qu'ils ne représentent que 25 % des monoactifs.

Source : Insee, panel tous salariés et échantillon démographique permanent.

...mais qui rapportent à moyen terme

Pour un salarié, changer de secteur implique souvent une profonde modification de l'environnement de travail, du processus productif et des règles implicites ou explicites qui régissent les carrières. Ce changement peut être choisi ou subi mais, quel que soit le cas, il signifie pour ces salariés mobiles des différences dans la carrière avec ceux qui restent dans le même secteur. Ces écarts ne sont pas forcément imputables seulement au changement de secteur en lui-même. Pour un salarié, le changement de secteur peut être un élément d'une

Encadré 2 (suite)

une période assez longue (le seuil est fixé à 30 jours). L'activité d'un salarié dans le secteur privé ou un versant de la fonction publique (FPE hors enseignants, enseignants, FPH, FPT) est obtenue par agrégation des différents postes occupés dans l'année dans le secteur ou versant considéré. Cela permet d'exclure les périodes de transition entre deux postes, pour lesquelles des périodes de chevauchement limitées peuvent être observées.

Caractéristiques des multiactifs

13 % des enseignants sont multiactifs. C'est également le cas, à un moindre degré, des salariés des autres versants de la fonction publique (qui comptent entre 4 % et 6 % de multiactifs). La multiactivité est comparativement moins fréquente dans le secteur privé (3 % de salariés multiactifs).

Les salariés multiactifs sont différents des salariés monoactifs. Ils sont en général plus diplômés, sauf parmi les enseignants, et se situent plus souvent aux deux extrémités de la distribution des salaires. Ils sont plutôt moins âgés que les salariés monoactifs. Enfin la répartition par sexe des multiactifs et des monoactifs diffère peu, sauf dans la FPH, où les hommes sont proportionnellement plus nombreux parmi les multiactifs que parmi les monoactifs. Ce phénomène est lié à aux écarts très marqués de qualification qui existent entre les femmes et les

hommes dans la FPH. Dans ce versant de la fonction publique, les hommes ne représentent qu'un cinquième des effectifs et sont fortement sur-représentés parmi les professions les plus qualifiées, notamment les professions médicales, parmi lesquelles la propension à être multiactif est la plus élevée (figure 1).

L'activité secondaire représente un sixième de la rémunération des multiactifs

Le poste secondaire occupe une place importante dans la vie professionnelle des multiactifs. La durée de chevauchement mesure le nombre de jours dans l'année où le salarié multiactif exerce simultanément ses deux activités. En moyenne, cette durée de chevauchement est supérieure à 200 jours quel que soit le secteur. Elle se situe autour de 211 jours pour le secteur privé et 289 jours pour les enseignants.

Le poids de la rémunération secondaire représente en moyenne, entre 1988 et 2008, 17 % de l'ensemble de la rémunération des salariés multiactifs. Pour la moitié d'entre eux, cette part est supérieure à 12 % et pour un quart d'entre eux, elle est supérieure à 30 %.

Ce poids est le plus élevé dans le secteur privé (21 %) où la proportion de salariés multiactifs est par ailleurs la plus faible. Il est le moins élevé pour les enseignants (10 %), les autres secteurs occupant une position intermédiaire (15 et 16 %, figure 2)

2. Distribution de la part de la rémunération secondaire des multiactifs selon le secteur du poste principal

	1 ^{er} quartile	Médiane	3 ^e quartile	Moyenne
Enseignants	2	6	13	10
FPE hors enseignants	3	10	27	16
FPH	2	8	27	15
FPT	3	9	25	15
Privé	6	18	35	21
Ensemble	4	12	30	17

Champ : France métropolitaine, salariés multiactifs hors salariés des particuliers-employeurs et salariés agricoles.

Lecture : dans le secteur privé, un quart des multiactifs gagnent plus de 35 % de leur salaire grâce à leur emploi complémentaire.

Source : Insee, panel tous salariés et échantillon démographique permanent.

stratégie plus globale qui dépend de variables non observables. La décision de changement de secteur n'est pas explicitée ici, seul l'effet du changement sur la rémunération est étudié.

Pour mesurer les effets de ce changement sur le salaire, on étudie la différence entre le salaire juste avant le changement et juste après (*figure 5*), puis dans un deuxième temps, 5 ans après le changement. Les personnes qui changent de secteur ont des profils particuliers, en termes d'âge, de diplôme, etc. Le changement de salaire est donc analysé « toutes choses égales par ailleurs », en contrôlant de différentes variables : sexe, âge, secteur d'arrivée, salaire précédant le changement, en niveau mais aussi en dynamique (sur les 5 années précédant le changement), statut dans la FPE (titulaire ou non titulaire) et année du changement. Le diplôme est ajouté dans un deuxième temps.

5. Estimation des gains et des pertes à la suite d'un changement de secteur entre 30 et 45 ans

Secteur d'arrivée	Secteur de départ				
	Enseignants	FPE hors enseignants	FPH	FPT	Privé
Un an après					
Femmes					
Enseignants	<i>Réf.</i>	0,18	n.s.	0,78	0,35
FPE hors enseignants	n.s.	<i>Réf.</i>	0,10	0,26	0,11
FPH	- 0,59	- 0,09	<i>Réf.</i>	0,31	0,10
FPT	- 1,51	- 0,18	- 0,23	<i>Réf.</i>	- 0,15
Privé	- 0,69	- 0,21	- 0,45	- 0,16	<i>Réf.</i>
Hommes					
Enseignants	<i>Réf.</i>	0,16	n.s.	0,47	0,12
FPE hors enseignants	- 0,04	<i>Réf.</i>	0,11	0,19	ns
FPH	- 0,78	- 0,48	<i>Réf.</i>	n.s.	- 0,12
FPT	- 0,96	- 0,07	- 0,31	<i>Réf.</i>	- 0,16
Privé	- 0,34	- 0,16	- 0,21	- 0,13	<i>Réf.</i>
R²	0,23	0,24	0,24	0,35	0,28
Cinq ans après					
Femmes					
Enseignants	<i>Réf.</i>	0,18	n.s.	0,59	0,36
FPE hors enseignants	n.s.	<i>Réf.</i>	0,16	0,24	0,16
FPH	- 0,40	0,11	<i>Réf.</i>	0,31	0,30
FPT	- 0,81	n.s.	- 0,10	<i>Réf.</i>	0,10
Privé	- 0,35	- 0,03	- 0,21	- 0,07	<i>Réf.</i>
Hommes					
Enseignants	<i>Réf.</i>	0,23	0,18	0,44	0,23
FPE hors enseignants	n.s.	<i>Réf.</i>	n.s.	0,17	0,03
FPH	- 0,40	n.s.	<i>Réf.</i>	n.s.	n.s.
FPT	- 0,48	n.s.	- 0,33	<i>Réf.</i>	- 0,02
Privé	- 0,05	0,05	0,08	n.s.	<i>Réf.</i>
R²	0,13	0,20	0,18	0,33	0,23

Champ : France métropolitaine, salariés entre 30 et 45 ans, hors salariés des particuliers-employeurs et salariés agricoles.

Lecture : un salarié, homme ou femme, qui quitte le secteur privé pour la fonction publique de l'État hors enseignants aura un gain de salaire par rapport à un salarié resté dans le secteur privé un an après son changement de secteur.

Note : on estime l'effet sur le salaire par un modèle linéaire. Variables de contrôle : année de changement, âge de changement, sexe, dynamique salariale. La forte baisse de salaire pour les enseignants qui passent dans la fonction publique territoriale correspond à quelques cas particuliers d'enseignants qui touchent pendant quelques années un salaire très faible provenant d'une mairie. Il est possible que ces salaires soient en fait des indemnités de mandat électif qui sont parfois difficiles à distinguer d'un salaire. Pour les passages de l'enseignement à la fonction publique hospitalière, il est possible que ce soient des professeurs des universités-praticiens hospitaliers qui quittent leurs fonctions universitaires et perdent une partie de leur rémunération.

Source : Insee, panel tous salariés et échantillon démographique permanent.

Il y a en moyenne un gain salarial à la mobilité, mais ce gain n'est pas instantané pour une majorité de salariés. Le gain est estimé dans diverses situations. Dans la majorité de ces situations, le salarié enregistre d'abord une évolution moins favorable de son salaire l'année du changement de secteur qu'un salarié resté dans le même secteur et qui était sur une dynamique comparable. Toutefois, pour les mobilités vers la FPE, ce constat ne se vérifie pas : les salariés qui rentrent dans la fonction publique d'État, en particulier pour devenir

enseignants, obtiennent un gain de salaire dès la première année par rapport aux salariés restés dans leur secteur d'origine (FPT, FPH ou secteur privé). C'est également le cas des femmes qui quittent le secteur privé ou la FPT pour la FPH.

En revanche, à l'horizon de 5 ans, un gain de salaire se matérialise dans la plupart des situations. Les salariés qui intègrent l'Éducation nationale en venant du reste de la FPE ou de la FPH maintiennent un gain à l'horizon de 5 ans. Le passage du secteur privé à la FPE ou FPH procure un gain substantiel ainsi que le passage au secteur privé pour les hommes.

Une exploitation complémentaire qui d'une part, regroupe l'ensemble de la fonction publique et d'autre part, distingue dans le secteur privé les entreprises de plus de 100 salariés et les entreprises de moins de 100 salariés (figure 6) permet de mieux éclairer les trajectoires salariales observées lors des passages entre public et privé. Elle confirme d'abord qu'en moyenne le salarié enregistre une évolution moins favorable de son salaire l'année du changement de secteur par rapport à un salarié resté dans le même secteur et qui était situé sur une dynamique salariale comparable. En revanche, à horizon de 5 ans, les salariés qui rejoignent une entreprise de plus de 100 salariés obtiennent un gain de salaire par rapport à ceux qui sont restés dans leur secteur d'origine. Cela n'est cependant pas le cas pour les salariés qui rejoignent une entreprise de moins de 100 salariés : pas de gain pour les hommes en moyenne (voire une légère perte lorsqu'ils viennent d'une grande entreprise) et une perte pour les femmes. Enfin, les femmes qui intègrent la fonction publique obtiennent un gain de salaire à horizon de 5 ans, mais cela n'est pas le cas des hommes, qui accusent même en moyenne une perte s'ils viennent d'une grande entreprise par rapport à ceux qui y sont restés.

Une exploitation par diplôme, dont les résultats ne sont pas détaillés ici, montre que ces résultats restent vrais lorsque l'on tient compte du diplôme. De plus, le diplôme a un effet additionnel en cas de changement de secteur : plus un salarié de la fonction publique est diplômé, plus il gagne à changer de secteur. Parmi les moins diplômés du secteur privé, ce sont ceux qui changent de secteur qui obtiennent un salaire plus élevé à 5 ans, mais à

6. Estimation des gains et des pertes à la suite d'un changement de secteur entre 30 et 45 ans

Secteur d'arrivée	Secteur de départ		
	Privé (plus de 100 salariés)	Privé (moins de 100 salariés)	Fonction publique
Un an après			
		Femmes	
Privé (plus de 100 salariés)	Réf.	n.s.	- 0,11
Privé (moins de 100 salariés)	- 0,13	Réf.	- 0,31
Fonction publique	- 0,13	- 0,05	Réf.
		Hommes	
Privé (plus de 100 salariés)	Réf.	- 0,09	- 0,03
Privé (moins de 100 salariés)	- 0,11	Réf.	- 0,14
Fonction publique	- 0,21	- 0,18	Réf.
R²	0,41	0,27	0,26
Cinq ans après			
		Femmes	
Privé (plus de 100 salariés)	Réf.	0,11	0,02
Privé (moins de 100 salariés)	- 0,09	Réf.	- 0,20
Fonction publique	0,11	0,18	Réf.
		Hommes	
Privé (plus de 100 salariés)	Réf.	0,05	0,15
Privé (moins de 100 salariés)	- 0,06	Réf.	n.s.
Fonction publique	- 0,05	n.s.	Réf.
R²	0,33	0,26	0,23

Champ : France métropolitaine, salariés entre 30 et 45 ans, hors salariés des particuliers-employeurs et salariés agricoles.

Lecture : en moyenne, une salariée qui quitte le secteur privé pour la fonction publique connaîtra une perte de salaire un an après le changement de secteur et un gain de salaire à l'horizon de 5 ans par rapport aux salariées restées dans le secteur privé.

Note : on estime l'effet sur le salaire par un modèle linéaire. Variables de contrôle : année de changement, âge de changement, sexe, dynamique salariale.

Source : Insee, panel tous salariés et échantillon démographique permanent.

l'inverse, les plus diplômés qui quittent le secteur privé y perdent par rapport aux plus diplômés qui n'ont pas changé de secteur.

Plusieurs hypothèses peuvent justifier l'effet plutôt négatif à court terme du changement de secteur sur le salaire. Tout d'abord, la perte salariale peut résulter d'une perte de savoir-faire spécifique à l'emploi précédent. L'acclimatation à un nouvel emploi, surtout dans un secteur différent, prend un certain temps. Ensuite, d'autres aspects que les seules considérations monétaires peuvent intervenir dans la décision de mobilité. Finalement, changer de secteur s'inscrit dans une perspective de long terme : un salarié peut être prêt à accepter une perte transitoire de salaire s'il est gagnant à moyen-long terme. Sans possibilité de savoir si le changement de secteur a été plutôt choisi ou subi, il s'avère que les contractuels sont surreprésentés parmi les personnes qui quittent la FPE et l'on peut penser que cette mobilité est plutôt subie car liée à l'échéance d'un contrat. Une baisse de salaire serait le corollaire de cette mobilité subie. À l'inverse, l'entrée dans la fonction publique se fait principalement sur concours dont la préparation peut être lourde. Ainsi, entrer dans la fonction publique serait plutôt une mobilité choisie répondant à une stratégie de carrière. Ceci expliquerait que les salariés qui font cet investissement sont ceux qui ont à y gagner à moyen terme, notamment financièrement. ■

Pour en savoir plus

Bessière S. et Pouget J., « Les carrières dans la fonction publique d'État - Premiers éléments de caractérisation », in *Les salaires en France*, coll. « Insee Références », édition 2007.

Charnoz P., Coudin E. et Gaini M., « Une diminution des disparités salariales en France entre 1967 et 2009 », in *Emploi et salaires*, coll. « Insee Références », édition 2013.

Givord P. et d'Haultfoeuille X., « La régression quantile en pratique », *Document de travail M 2013/01*, Insee, 2013.

Gossiaux S. et Pommier P., « La formation des adultes », *Insee Première* n° 1468, octobre 2013.

Koubi M., « Les carrières salariales par cohorte de 1967 à 2000 », *Économie et Statistique* n° 369-370, 2003.

Pouget J., « Secteur public, secteur privé : éléments de comparaisons salariales », in *Les salaires en France*, coll. « Insee Références », édition 2005.

Roux S., « La multiactivité chez les salariés du secteur privé », *Insee Première*, n° 674, 1999.

Topel R.H. et Ward M.P., « *Job Mobility and the Careers of Young Men* », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 107, n° 2, 1992.
