

Trajectoires de revenu salarial en France 1993-2005

Étude des variations du revenu salarial au niveau individuel

Romain Aeberhardt et Pauline Charnoz*

Plus de la moitié des salariés du secteur privé présents deux années de suite sur le marché du travail voient leur revenu salarial progresser en euros constants. Au cours des quinze dernières années, les variations individuelles de revenu salarial d'une année sur l'autre ont eu tendance à s'amplifier. Les femmes, les employés et les ouvriers ont des gains annuels plus faibles que les autres. Ces gains qui se rapportent à un revenu salarial plus faible, ne leur permettent donc pas de rattraper leur retard. De plus, leur revenu salarial varie davantage car ils occupent des emplois moins stables.

Les jeunes et les salariés qui ne travaillent pas toute l'année ont aussi des revenus salariaux plus faibles au départ mais ils comblent une partie de l'écart grâce à des gains plus élevés d'une année sur l'autre. Parmi les salariés non à temps complet, les hommes plus que les femmes sont à temps complet l'année suivante et ont donc des gains plus élevés d'une année à l'autre. Dans l'ensemble, les grandes variations individuelles de revenu salarial proviennent plutôt de variations du volume d'heures que de variations du salaire horaire.

Le revenu salarial correspond à l'ensemble des revenus perçus au cours d'une année donnée provenant directement d'une activité salariée (*encadré 1*).

Au cours des trente dernières années, la proportion de salariés ne travaillant pas toute l'année et ne travaillant pas à temps complet a beaucoup augmenté ce qui a limité l'évolution du revenu salarial médian malgré l'amélioration de la situation des salariés à temps complet. Cela ne peut cependant pas s'interpréter comme une stagnation des situations individuelles. En effet, d'une part, on ne sait pas à ce stade si les individus aujourd'hui considérés comme précaires auraient été des salariés stables trente ans avant ou au contraire s'ils auraient été totalement absents du marché du travail. Cette question est particulièrement cruciale pour les femmes, dont l'entrée croissante sur le marché du travail au cours des dernières décennies, sur des emplois plus souvent à temps partiel et en moyenne moins bien rémunérés, a eu tendance à faire diminuer le revenu salarial moyen alors que dans le même temps elles apportaient un surcroît de revenu pour les ménages par rapport à une situation où elles ne travaillaient pas du tout.

Ce dossier étudie donc, au sein de la population des salariés présents deux années de suite, la dispersion des mouvements de revenu (positifs ou négatifs) ainsi que la dispersion des gains ou des pertes entre deux dates.

Revue des principaux travaux sur le sujet

Les études de trajectoires individuelles sur le marché du travail distinguent en général plusieurs états (chômage, temps complet, temps partiel par exemple), et s'intéressent peu aux questions de salaires.

*Romain Aeberhardt et Pauline Charnoz, division Salaires et revenus d'activités.

Cependant, en termes de dynamique salariale, l'étude de Magnac et Roux (2007) est assez proche de la question traitée ici puisqu'ils suivent une cohorte d'individus entrés sur le marché du travail en 1976 et cherchent à modéliser le processus de différenciation des salaires de cette cohorte au cours de la carrière. Bonhomme et Robin (2007) utilisent l'enquête Emploi sur la période 1990-2000 et montrent qu'au début des années 1990, les inégalités de salaires et le risque de chômage s'accroissent en même temps que diminue la mobilité salariale ; alors qu'à l'approche des années 2000, ces mouvements s'inversent. Ils montrent également que le risque de chômage est un facteur important des inégalités permanentes entre individus et que les inégalités persistent malgré les fluctuations du cycle économique. Notre objectif est techniquement beaucoup plus modeste mais nous essayons ici de traiter un champ un peu plus large et d'intégrer la dimension de risque lié au non emploi.

Les données et les indicateurs utilisés

Les résultats présentés dans ce dossier ont été obtenus à partir du panel des déclarations annuelles de données sociales (DADS - *source*). Ces données administratives permettent de

Encadré 1

Discussion sur le concept de revenu salarial

Le concept de revenu salarial, pris de la manière la plus simple, prend en compte tous les individus qui ont touché un salaire au cours d'une année donnée et uniquement ceux-ci, quelle que soit la durée de rémunération. Il apporte donc un éclairage complémentaire aux autres concepts régulièrement utilisés (coût horaire du travail, salaire horaire, salaire mensuel, revenu disponible des ménages, pouvoir d'achat). La notion de revenu salarial comporte néanmoins des limites méthodologiques qu'il convient de préciser.

Le champ, une question cruciale

La notion de revenu salarial s'applique aux seuls salariés et il ne s'agit en particulier ni du revenu disponible des ménages ni du revenu salarial de l'ensemble des personnes en âge de travailler. Par exemple, en période de reprise économique, une augmentation forte de l'emploi peut entraîner simultanément une croissance sensible du revenu au niveau individuel, et, éventuellement, une baisse du revenu salarial moyen car les nouveaux entrants commencent à travailler en cours d'année et ne bénéficient donc pas d'une année complète de salaire.

Échantillon constant, échantillon glissant

Il existe différentes manières de remédier partiellement à ces limites quand on suit les individus. La première consiste à travailler à échantillon constant sur la période de suivi considérée. Par exemple, sur une période de cinq années consécutives, on peut définir l'échantillon de travail comme tous les individus qui sont salariés au moins une fois au cours de ces cinq années. S'ils sont absents certaines années, leur revenu salarial sera alors nul mais ils feront quand même partie de l'échantillon. Il est également possible de « filtrer » les entrées et les sorties, c'est-à-dire que l'on retire de l'échantillon d'étude tous les entrants et tous les sortants. Une autre manière de traiter le problème des entrées et de la constance de l'échantillon consiste à travailler sur une fenêtre glissante (par exemple de cinq ans) et à considérer tous les individus présents la première année. Ces méthodes peuvent être affinées suivant la manière plus ou moins restrictive dont on considère les entrées et les sorties. On peut par exemple ne considérer que les entrées ou sorties longues, ou au contraire élargir le concept aux interruptions d'un an ou plus.

Il est donc important d'étudier, comme dans ce dossier, l'évolution des situations individuelles et de ne pas se contenter de photographies d'ensemble successives sur lesquelles le nombre ainsi que l'identité des participants changent d'une année sur l'autre.

suivre les individus tout au long de la période d'observation, de disposer d'une variable de salaire de très bonne qualité et d'étudier ainsi les variations individuelles de revenu salarial d'une année sur l'autre (encadré 1).

Pour calculer ces évolutions individuelles de revenu salarial d'une année sur l'autre, on se limite aux « présents-présents », c'est-à-dire les salariés qui ont travaillé au moins une heure par an dans l'intervalle de temps où on calcule les évolutions (encadré 2) et qui

Encadré 2

Effets des mouvements de main-d'œuvre sur le revenu salarial

Pour mesurer l'effet des entrées et des sorties on peut couper l'échantillon en trois groupes : les « présents-présents » (en t et t+1), ceux qui entrent en t+1 et ceux qui sortent en t.

Si R_t désigne le revenu salarial moyen en t, alors :

$$R_{t+1} - R_t = (p_{ppt+1}R_{ppt+1} + p_{et+1}R_{et+1}) - (p_{ppt}R_{ppt} + p_{st}R_{st}) = \underbrace{p_{ppt+1}R_{ppt+1} - p_{ppt}R_{ppt}}_{\text{effet des présents-présents}} + \underbrace{p_{et+1}R_{et+1} - p_{st}R_{st}}_{\text{effet des entrées et sorties}}$$

p_{ppt} désigne la part de salariés présents en t et t+1 parmi ceux présents en t, le complément étant ceux présents en t mais pas en t+1 qui sont en proportion p_{st} .

p_{ppt+1} désigne la part de salariés présents en t et t+1 parmi ceux présents en t+1, le complément étant ceux présents en t+1 mais pas en t qui sont en proportion p_{et+1} .

Sur la période étudiée, la part de présents-présents est relativement stable à un peu plus de 75 % de la population. D'une année sur l'autre, le revenu salarial des présents-présents augmente légèrement, d'environ 500 euros. Par contre, les entrants de l'année t+1 ont un revenu inférieur d'environ 1 000 euros à celui des sortants de l'année t. La stabilité du revenu moyen se décompose donc en un effet positif pour les présents-présents et un effet négatif dû aux entrées et aux sorties. À titre d'exemple le tableau suivant détaille cette décomposition pour les années 1995 et 2004. Entre 1995 et 1996 le revenu salarial moyen est resté très stable alors qu'il a crû entre 2004 et 2005.

En euros	$R_{t+1} - R_t$	Effet des présents-présents	Effet des entrées et sorties
1995-1996	14	54	- 40
2004-2005	740	1 090	- 351

Chacun de ces effets peut-être décomposé comme suit.

Les présents-présents :

$$p_{ppt+1}R_{ppt+1} - p_{ppt}R_{ppt} = \left(\frac{p_{ppt+1} + p_{ppt}}{2} \right) (R_{ppt+1} - R_{ppt}) + (p_{ppt+1} - p_{ppt}) \left(\frac{R_{ppt+1} + R_{ppt}}{2} \right)$$

ce qui donne pour les années 1995 et 2004 :

En euros	Effet des présents-présents	Effet du revenu salarial	Effet de structure
1995-1996	54	150	- 96
2004-2005	1090	442	648

Sur la période 1994-2005, il y a en général plus d'entrées que de sorties ce qui fait que $p_{ppt+1} - p_{ppt}$ est presque toujours négatif (ce n'est cependant pas le cas entre 2004 et 2005 sur notre échantillon). L'effet du revenu salarial est lui toujours positif car le revenu salarial des présents-présents augmente d'une année sur l'autre en moyenne.

correspondent à environ 75 % des salariés d'une année. De plus, pour traiter le problème des entrées (par exemple un jeune sortant du système éducatif où une mère reprenant une activité) et sorties du marché du travail (départ en retraite, retrait du marché du travail après une naissance), sans toutefois retirer de l'analyse les salariés les plus précaires, on ne garde, parmi ces présents-présents, que ceux qui ont travaillé au moins une heure l'année précédant et l'année suivant la période sur laquelle on calcule les évolutions. On exclut donc les « entrants stables » (absents en t-1 mais présents en t, t+1 et t+2) qui représentent environ 10 % des présents-présents, les « sortants stables » (présents en t-1, t et t+1 mais pas en t+2) soit environ 7 % des présents-présents et enfin ceux qui sont là uniquement les deux années (t et t+1) et qui représentent un peu moins de 2 % de l'ensemble. Ces catégories de salariés hors de notre champ d'étude ont toujours un revenu salarial médian inférieur à celui des salariés de notre champ, ce qui est dû soit au phénomène d'entrée ou de

Encadré 2 (suite)

Les entrants et les sortants

L'effet des entrées et des sorties peut également être décomposé en une part représentant l'écart moyen entre le revenu salarial des entrants de l'année t+1 et celui des sortants de l'année t, et une part qui traduit l'écart entre la proportion de chaque groupe dans la population totale de l'année correspondante.

$$p_{et+1}R_{et+1} - p_{st}R_{st} = \left(\frac{p_{et+1} + p_{st}}{2}\right)(R_{et+1} - R_{st}) + (p_{et+1} - p_{st})\left(\frac{R_{et+1} + R_{st}}{2}\right)$$

ce qui donne pour les années 1995 et 2004 :

En euros	Effet des entrées et sorties	Effet du revenu salarial	Effet de structure
1995-1996	-40	-83	43
2004-2005	-351	-77	-273

Ici, symétriquement, l'effet de structure est en général positif sur la période (même si ce n'est pas le cas entre 2004 et 2005 sur notre échantillon) et l'effet du revenu salarial est toujours négatif car les entrants en t+1 gagnent en moyenne moins que les sortants en t.

On peut pousser la décomposition à un niveau plus fin en distinguant, parmi « les présents-présents », les « entrants en t », les « sortants en t+1 », les « entrants-sortants », et les « présents-présents stables » (champ de l'étude). « Les présents-présents stables » représentent la plus grande part dans ce groupe (environ 60 % des 75 %) et leur revenu moyen augmente d'un peu plus de 500 euros d'une année à l'autre. Par ailleurs, les entrants en t connaissent une forte hausse de revenu entre leur année d'entrée et l'année suivante (+ 2 700 euros environ sur la période) et les sortants en t + 1 une forte baisse entre l'année précédant leur sortie et l'année de sortie (- 3 100 euros), ce qui est lié au fait que les années d'entrée ou de sortie sont des années incomplètes. Les « entrants-sortants » sont assez peu nombreux (moins de 2 %) et connaissent une légère augmentation de leur revenu salarial.

À titre d'exemple, le tableau suivant donne le détail pour les années 1995 et 2004. Chaque effet représente le produit de l'évolution du revenu salarial par la proportion du groupe concerné.

En euros	$R_{ppt+1} - R_{ppt}$	Effet des entrants-sortants	Effet des entrants en t	Effet des entrants en t+1	Effet des présents-présents stables
1995-1996	188	-43	249	-195	177
2004-2005	591	-5	314	-281	563

sortie, soit à un lien avec le marché du travail plus faible. Chacun de ces groupes reste cependant relativement hétérogène et peu de tendances claires les concernant se dégagent sur la période d'étude, mis à part pour les « entrants stables » dont le revenu salarial médian est passé d'environ 13 000 euros à 8 500 euros entre 1992 et 2004. Cela provient sans doute à la fois d'une insertion plus fragmentée et d'un retour à l'emploi plus difficile.

Le fait de se limiter aux « présents-présents » sans les entrants et les sortants ne restreint cependant pas le champ à des salariés extrêmement stables. En effet, seuls environ 70 % d'entre eux sont employés continûment pendant les deux années et cette proportion évolue avec la conjoncture. Leur proportion a diminué jusqu'en 2001 avant de remonter légèrement jusqu'en 2005. Ceux qui sont employés les deux années de manière discontinue sont quant à eux passés d'environ 10 % à environ 13 % du champ de l'étude. Cette sélection des salariés a un impact sur le niveau médian du revenu salarial mais ne joue pas sur les tendances.

L'évolution des situations individuelles peut être abordée à la fois sous l'angle de la place de chaque individu dans la hiérarchie du revenu salarial (mobilité positionnelle) et sous l'angle des gains ou des pertes individuelles de revenu salarial. Ce dossier se concentre sur ce dernier aspect mais fournit quelques éléments de cadrage sur la mobilité de la distribution du revenu salarial entre 2004 et 2005 (*figure 1*). Ainsi, il y a davantage de mobilité positionnelle dans le milieu de la distribution que dans le haut ; quand les individus changent de quintile de revenu salarial, ils ne dépassent en général pas le quintile adjacent ; pour chaque quintile (sauf les deux extrêmes), la mobilité ascendante est à peu près égale à la mobilité descendante.

Cependant, le concept de mobilité positionnelle n'est pas toujours facile à interpréter. Par exemple, un gain de 1 % de revenu salarial fera gagner plus ou moins de places dans la hiérarchie suivant la concentration plus ou moins grande des revenus salariaux à l'endroit où se situe l'individu. C'est pour cette raison que cette étude est axée sur les évolutions individuelles de revenu salarial sans analyser davantage leur impact positionnel. Nous utilisons pour cela deux indicateurs qui rendent compte des mouvements de revenu salarial entre deux dates. Le premier est un indicateur des fluctuations individuelles de revenu salarial qui ne tient compte que de l'amplitude du mouvement et pas de son sens. Il s'agit du flux de revenu salarial entre deux périodes (en valeur absolue). Le deuxième indicateur est au contraire directionnel : il résume le gain ou la perte de revenu salarial d'une période à l'autre et tient donc compte du sens des mouvements (*encadré 3*). Si le gain médian est proche de zéro, on aura environ autant de « gagnants » que de « perdants ». Dans tous les cas, les revenus salariaux sont exprimés en euros constants de 2006 et les indicateurs sont toujours présentés à la fois sous la forme d'évolutions en niveaux et d'évolutions relatives (en %).

1. Mobilité par quintile de revenu salarial entre 2004 et 2005

		2005					
		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	
2004	Q1	71	19	6	3	1	100
	Q2	20	61	15	3	1	100
	Q3	5	16	65	12	1	100
	Q4	2	3	12	74	9	100
	Q5	1	1	1	8	88	100

Lecture : 19 % des salariés dont le revenu salarial se situait en dessous du 1^{er} quintile en 2004 sont passés dans le quintile immédiatement supérieur en 2005 ; 8 % des individus dont le revenu salarial se situait dans le 5^e quintile en 2004 sont passés dans le quintile immédiatement inférieur en 2005.

Champ : secteur privé uniquement (les individus ayant par ailleurs perçu des rémunérations dans la Fonction publique ont été exclus du champ).

Source : Insee, DADS, exploitation au 1/25.

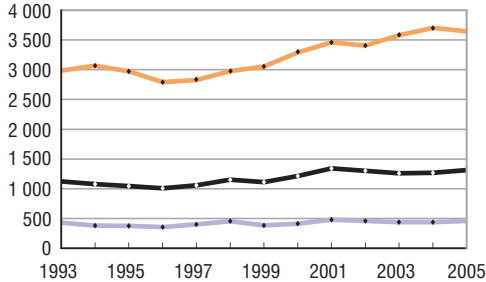
Pour les présents-présents, des gains positifs mais de plus en plus variables

Le revenu salarial des personnes présentes deux années de suite a plus souvent enregistré des gains que des pertes. Plus précisément, au cours de la période 1993-2005 (figure 2), le gain médian, défini comme la médiane des évolutions individuelles de revenu salarial entre deux années consécutives, est sensible à la conjoncture et fluctue autour de 280 euros. En effet, lors des périodes de baisse du taux de croissance du PIB comme entre 1995 et 1996 et entre 2000 et 2002, les gains médians ont aussi baissé (figure 3). De même, l'augmentation de la croissance du PIB entre 1996 et 1998 et entre 2003 et 2005 s'accompagne d'une augmentation du gain médian.

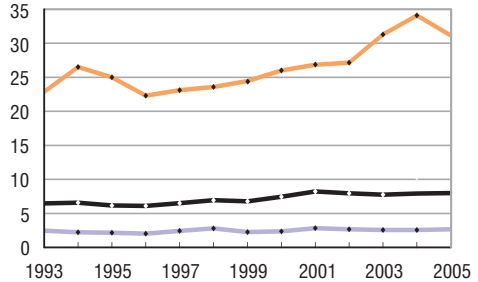
2. Quartiles de flux et de gains

Les flux

en euros de 2006

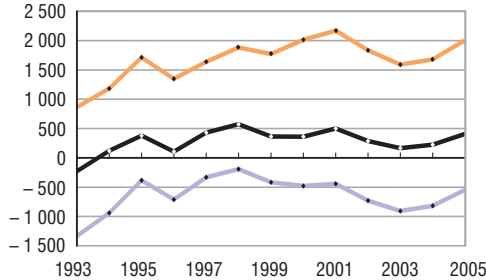


en % du revenu salarial

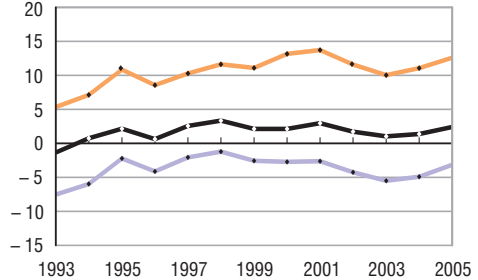


Les gains

en euros de 2006



en % du revenu salarial



— Q1 — Médiane — Q3

Flux : variation individuelle en valeur absolue du revenu salarial entre les années t-1 et t.

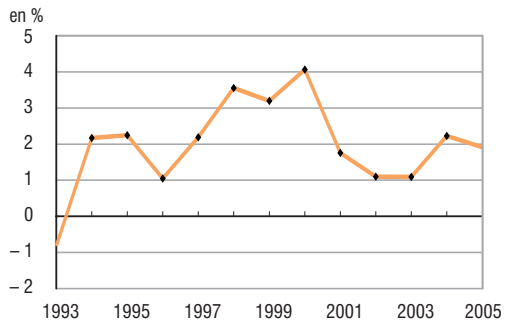
Gain (ou perte) : variation individuelle du revenu salarial (positive ou négative) entre les années t-1 et t.

Lecture : en 1999 le flux médian est d'environ 1 100 euros, un quart des salariés ont connu une variation (en valeur absolue) de revenu salarial de moins de 300 euros et un quart des salariés ont connu une variation (en valeur absolue) de plus de 3 000 euros. Cette même année, le gain médian est de 365 euros, un quart des salariés ont connu une perte supérieure à 415 euros et un quart ont connu un gain supérieur à 1 770 euros.

Champ : secteur privé uniquement (les individus ayant par ailleurs perçu des rémunérations dans la Fonction publique ont été exclus du champ)

Source : Insee, DADS, exploitation au 1/25.

3. Taux de croissance du PIB



Source : Insee.

Indices de mobilité salariale

Pour une présentation générale des différents indices de mobilité salariale, on pourra se reporter à Fields et Ok (1999) pour une présentation théorique ou encore Buchinsky, Fields, Fougère et Kramarz (2003) pour une comparaison des différents indices avec une application au marché du travail français. Cette dernière étude utilise le salaire annualisé et se restreint aux seuls salariés à temps complet à la différence des travaux présentés dans ce dossier.

Nous nous limiterons ici à deux types de mobilité : la première caractérise l'intensité des flux de revenus salariaux d'une année sur l'autre, quel que soit le sens de ces flux ; la seconde caractérise le mouvement d'ensemble des revenus salariaux. Dans ce cas les pertes et les gains se compensent en partie.

En pratique, si on note x_i le revenu salarial d'un individu i au cours de la première période d'observation et y son revenu salarial au cours de la deuxième période d'observation, l'intensité des flux de revenu salarial peut être mesurée par :

$$\sum_i |y_i - x_i|$$

Il s'agit donc de la somme des valeurs absolues de toutes les évolutions de revenu salarial, qu'elles soient positives ou négatives. C'est un indice de mobilité globale non directionnelle. Pris tel quel, cet indice est sensible à la variation de la taille de l'échantillon considéré. Ici, plutôt que de considérer le mouvement total, ou le mouvement moyen, nous avons choisi de présenter des éléments de la distribution de ces flux (médiane, premier et troisième quartile) qui sont plus représentatifs des évolutions individuelles.

Le deuxième indice de mobilité auquel nous faisons référence dans ce dossier se calcule comme :

$$\sum_i (y_i - x_i)$$

Ici, les évolutions positives et négatives se compensent et la résultante représente le gain global de revenu salarial.

Les deux indices précédant représentent des flux et des gains de revenu salarial en niveau. Si on remplace le revenu salarial par son logarithme, on obtient des indices de l'intensité des flux et des gains relatifs.

Pour faire le lien entre les deux notions illustrées par ces indices, il faut considérer séparément les « gagnants » et les « perdants ». Intuitivement, si par exemple le gain global est positif, cela signifie que les gains des « gagnants » sont globalement supérieurs aux pertes des « perdants ». Les gains des « gagnants » peuvent être séparés en deux parties : la première partie compense les pertes des « perdants » et la deuxième partie représente le gain net global de revenu salarial. Quand le gain global est positif, le flux total est donc égal au gain global auquel on ajoute les deux flux qui se compensent et dont la somme vaut donc deux fois la perte des « perdants ». Le calcul suivant résume tout cela.

$$\begin{aligned} \sum_i |y_i - x_i| &= \sum_{i: y_i > x_i} (y_i - x_i) + \sum_{i: y_i \leq x_i} (x_i - y_i) \\ &= \sum_i (y_i - x_i) - \sum_{i: y_i \leq x_i} (y_i - x_i) + \sum_{i: y_i \leq x_i} (x_i - y_i) \\ &= \sum_i (y_i - x_i) + 2 \sum_{i: y_i \leq x_i} (x_i - y_i) \end{aligned}$$

Ce lien entre les deux notions présentées ici est valable uniquement dans le cas où l'on calcule des sommes ou des moyennes. En pratique cette relation ne sera donc pas vérifiée avec les éléments de distribution présentés dans ce dossier (médiane, premier et troisième quartile), mais l'intuition demeure.

D'un point de vue intuitif, on peut noter qu'un gain moyen nul signifie que la somme des gains compense exactement celle des pertes alors qu'un gain médian proche de zéro est le signe qu'il y a environ autant de « gagnants » que de « perdants ». D'autre part, si tous les mouvements sont de même signe, la distribution des gains (ou des pertes) sera (au signe près) la même que celle des flux. Enfin, plus il y a d'écart entre l'indice de volatilité et l'indice de gain d'ensemble, plus les gains et les pertes de revenus individuels varient et ont tendance à se compenser par rapport au gain (ou à la perte) d'ensemble.

D'une année sur l'autre, il y a beaucoup plus de variations au niveau individuel qu'au niveau global (*figure 2*) à cause d'une forte dispersion des gains et des pertes : pour un quart des salariés, la perte est d'au moins 630 euros alors qu'à l'opposé pour un autre quart, le gain est d'au moins 1 670 euros. En moyenne sur la période 1993-2005, 40 % des salariés présents deux années de suite ont connu une diminution de revenu salarial entre ces deux années. De plus, les fluctuations individuelles de revenu salarial ont fortement augmenté entre 1995 et 2001, en comparaison des périodes suivantes et précédentes relativement stables. Le flux annuel médian, défini comme la médiane des évolutions individuelles en valeur absolue du revenu salarial, est légèrement supérieur à 1 000 euros entre 1992 et 1995 et autour de 1 300 euros entre 2001 et 2005. Il y a donc eu une augmentation des fluctuations individuelles de revenu salarial sur cette période qui n'est pas liée à une augmentation globale des gains.

Femmes, employés et ouvriers : des gains plus faibles et des fluctuations relatives de revenu plus fortes

De fortes disparités en termes de revenu salarial existent en fonction de l'âge, du sexe, de la catégorie socioprofessionnelle et du fait de travailler à temps complet ou non (fiche « revenu salarial », *Les salaires en France*). Ces différences se retrouvent au niveau des variations de revenu salarial.

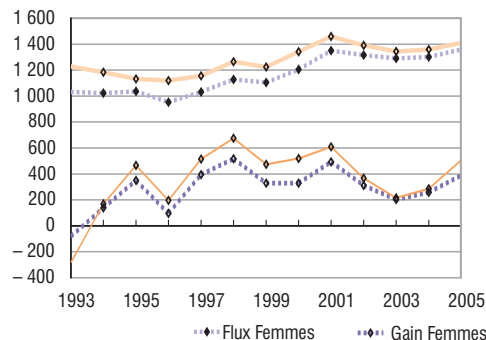
Les hommes ont des revenus salariaux plus élevés que les femmes (ce qui s'explique en partie par le fait que les femmes sont plus souvent à temps partiel et occupent des emplois moins qualifiés) et ils connaissent aussi des gains et des flux un peu plus forts en niveaux (d'environ 10 à 30 %), même si cet écart semble s'atténuer sur la fin de la période (*figure 4*). Rapporté au revenu salarial, le gain médian est similaire pour les hommes et les femmes (autour de 2 % par an) alors que le flux médian est supérieur pour les femmes ; cet écart s'est notablement accentué sur la période puisque le flux médian des femmes est passé de 8 % en 1993 à 11 % en 2005 alors que celui des hommes passait de 7 % à 9 %.

La comparaison entre catégories socioprofessionnelles révèle le même type de phénomène : les cadres et les professions intermédiaires connaissent les plus forts gains et les plus fortes fluctuations en niveaux (*figure 5*). Le flux médian de revenu salarial des cadres est égal à environ 2 000 euros alors que celui des autres catégories se situe entre 1 000 et 1 300 euros. Cela est en partie dû au fait que les cadres ont des revenus salariaux plus élevés. En effet, le constat est différent si on s'intéresse aux mouvements relatifs du revenu salarial. Les flux sont alors plus élevés pour les employés et les ouvriers (flux médian de 9 à 11 % contre 6 à 7 % pour les autres). À partir de 2000-2001, les trajectoires des différentes catégories socioprofessionnelles divergent : pour les employés, les fluctuations en pourcentage du revenu salarial augmentent plus que celles des ouvriers et l'écart se creuse donc entre les employés et les autres catégories socioprofessionnelles. Sur la même période, les gains médians en pourcentage du revenu salarial des employés deviennent légèrement supérieurs à ceux des autres catégories alors qu'ils étaient similaires en début de période. L'augmentation des flux de revenu salarial des employés relativement aux autres catégories socioprofessionnelles s'explique donc partiellement par une augmentation du gain de revenu salarial.

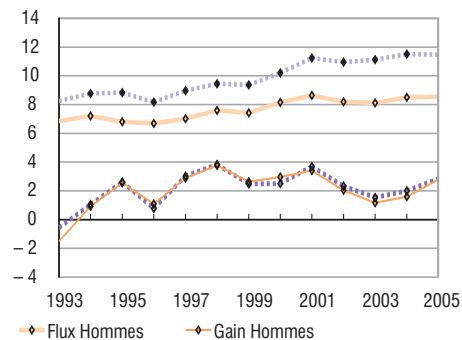
Pour les femmes, les employés et les ouvriers, dont les revenus salariaux sont les plus faibles, les gains sont également les plus faibles en niveau mais comparables aux autres salariés en proportion du revenu salarial. En revanche, les fluctuations sont plus élevées pour ces catégories et cet écart s'est encore amplifié ces dernières années, en particulier pour les femmes et les employés. Ces résultats sont cohérents avec les mouvements de main-d'œuvre : les femmes et les non-qualifiés ont en effet des taux d'entrée et de sortie d'emploi plus élevés que les hommes et les qualifiés (Dares 2003). La part des non-qualifiés parmi les employés, qui a augmenté au cours des dernières années, explique la plus grande instabilité de leur revenu salarial (Dares 2004).

4. Flux et gains médians selon le sexe

en euros 2006



en % du revenu salarial



Lecture : en 1999, en pourcentage du revenu salarial, le flux médian des hommes est de 7 % : la moitié des salariés hommes a connu une variation (en valeur absolue) de revenu salarial de plus de 7 %. Leur gain médian est de 3 % : la moitié des salariés hommes (qui ne sont pas nécessairement les mêmes) a connu une augmentation de son revenu salarial supérieure à 3 %.

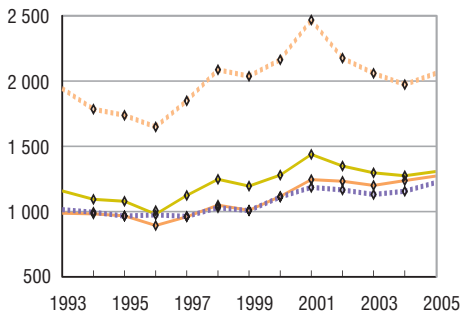
Champ : secteur privé uniquement (les individus ayant par ailleurs perçu des rémunérations dans la Fonction publique ont été exclus du champ).

Source : Insee, DADS, exploitation au 1/25.

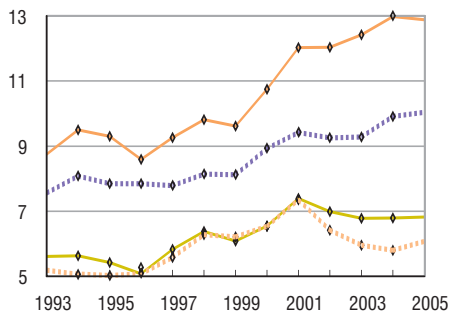
5. Flux et gains médians selon la CS

Les flux

en euros de 2006

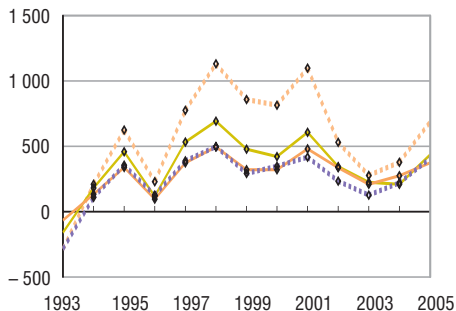


en % du revenu salarial

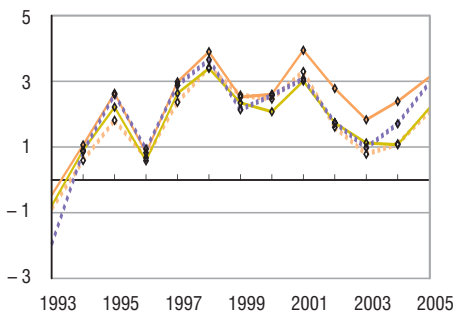


Les gains

en euros de 2006



en % du revenu salarial



◆◆◆ Cadres ◆◆ Professions intermédiaires ◆◆ Employés ◆◆ Ouvriers

Lecture : en 1999, le flux médian de revenu salarial des cadres est égal à 2 000 euros : la moitié des cadres a donc connu une variation de revenu salarial (en valeur absolue) de plus de 2 000 euros. Leur gain médian est de près de 900 euros : la moitié des cadres (qui ne sont pas nécessairement les mêmes) a connu une augmentation de son revenu salarial d'au moins 900 euros.

Champ : secteur privé uniquement (les individus ayant par ailleurs perçu des rémunérations dans la Fonction publique ont été exclus du champ).

Source : Insee, DADS, exploitation au 1/25.

Jeunes et salariés non à temps complet : un effet de rattrapage

Les jeunes de moins de 25 ans, et dans une moindre mesure, les 26-35 ans, ont les revenus les plus faibles mais les gains et les fluctuations de revenu les plus élevés (*figure 6*) car ils sont pour la plupart en phase d'insertion sur le marché du travail. De même, le gain médian est légèrement supérieur pour les salariés non à temps complet (400 euros contre 280 euros pour les temps complets) et leur revenu salarial est aussi plus variable avec un flux médian de 1 500 euros pour les salariés non à temps complet contre 1 100 euros pour les salariés à temps complet. Rapportés au revenu salarial, ces effets sont accentués avec un gain médian d'environ 5 % pour les salariés non à temps complet contre 2 % pour les salariés à temps complet, et un flux médian de 22 % contre 6 %. Les fluctuations en pourcentage du revenu salarial des salariés non à temps complet sont donc beaucoup plus élevées et cela n'est pas uniquement dû à des gains plus élevés. Si l'on compare les salariés suivant leurs nombres de jours rémunérés dans l'année, ce sont ceux qui ne travaillent pas toute l'année qui ont les gains en niveau les plus élevés (1 200 euros contre 200 euros en moyenne sur la période - *figure 7*).

Ces derniers constats apportent ainsi un éclairage très différent par rapport aux photographies en coupe qui montrent une hausse continue du revenu salarial des salariés à temps complet et une stagnation, voire une légère baisse en fin de période, du revenu salarial pour les temps non complets. La différence vient du fait que les coupes répétées ne concernent pas les mêmes individus : en moyenne parmi les 20 % de salariés non à temps complet, 30 % passent à temps complet l'année suivante (soit environ 6 % de l'ensemble des salariés) alors que parmi les 80 % de salariés à temps complet, 7 % font le chemin inverse (soit environ 5,5 % de l'ensemble des salariés).

Il semble donc que les salariés qui ne travaillent pas toute l'année ou qui ne sont pas à temps complet, et dont les revenus salariaux sont plus faibles au départ, puissent combler une partie de l'écart avec les salariés qui travaillent toute l'année à temps complet. Cet effet est plus fort pour les personnes ne travaillant pas toute l'année que pour les personnes non à temps complet. En effet, les salariés qui n'ont pas travaillé douze mois une année donnée sont plus susceptibles de changer de situation (c'est-à-dire de travailler toute l'année) que ceux qui n'ont pas travaillé à temps complet (moins d'un tiers travaillent à temps complet l'année suivante).

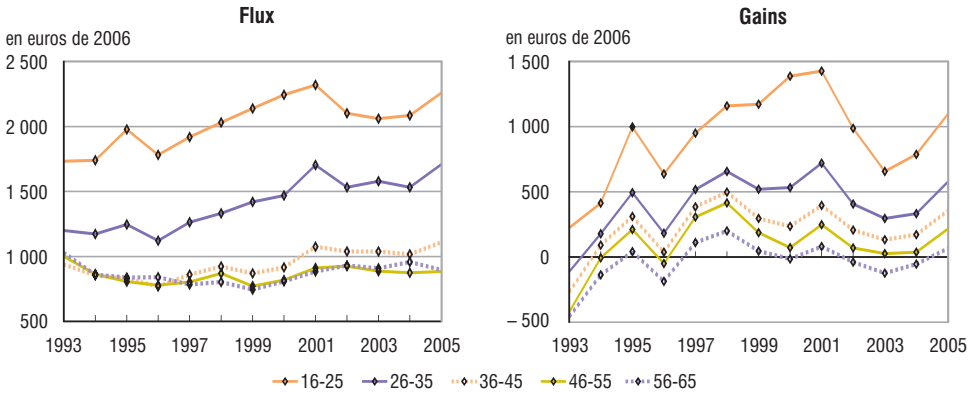
Parmi les salariés non à temps complet, les gains et les flux des femmes sont plus faibles que ceux des hommes en niveaux et en pourcentage du revenu salarial (*figure 8*). Cela peut être lié au fait que le temps non complet est plus souvent une situation stable pour les femmes et une situation de transition pour les hommes : 47 % des hommes non à temps complet une année donnée travaillent à temps complet l'année suivante contre 23 % des femmes ; et cet écart est très stable au cours des dix dernières années. Dans l'autre sens, 10 % des femmes à temps complet ne le sont plus l'année suivante, contre 5 % des hommes à temps complet.

Le volume d'heures explique les variations de revenu salarial les plus fortes et le salaire horaire les variations les plus faibles

Le revenu salarial peut se décomposer en un salaire horaire et un nombre d'heures travaillées. Une part des gains s'explique donc par des variations de salaire horaire et l'autre par la variation du nombre d'heures (ces données ne sont pleinement exploitables que depuis 1995). Nous étudierons ici les gains en pourcentage du revenu salarial.

Sur la période étudiée, les gains de salaire horaire expliquent en moyenne un peu plus de la moitié des gains de revenu salarial. En effet, le salaire horaire moyen augmente d'environ

6. Flux et gains médians selon l'âge

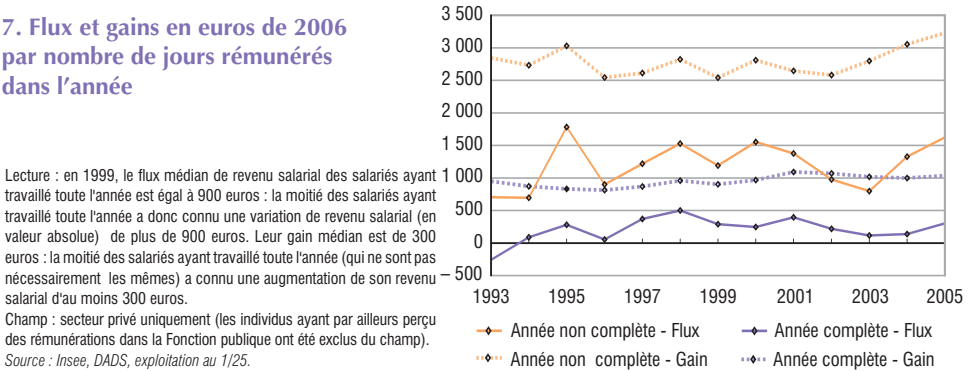


Lecture : en 1999, le flux médian de revenu salarial des salariés de 16 à 25 ans est égal à 2 100 euros : la moitié des salariés de 16 à 25 ans a donc connu une variation de revenu salarial (en valeur absolue) de plus de 2 100 euros. Leur gain médian est de près de 1 200 euros : la moitié des salariés de 16 à 25 ans (qui ne sont pas nécessairement les mêmes) a connu une augmentation de son revenu salarial d'au moins 1 200 euros.

Champ : secteur privé uniquement (les individus ayant par ailleurs perçu des rémunérations dans la Fonction publique ont été exclus du champ).

Source : Insee, DADS, exploitation au 1/25.

7. Flux et gains en euros de 2006 par nombre de jours rémunérés dans l'année

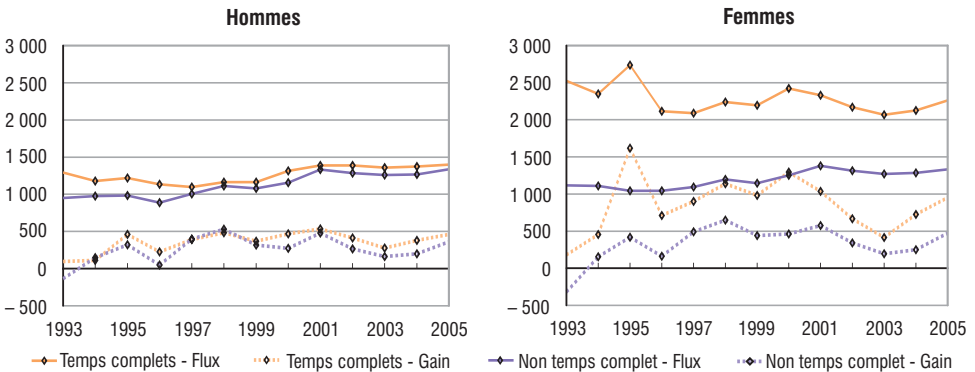


Lecture : en 1999, le flux médian de revenu salarial des salariés ayant travaillé toute l'année est égal à 900 euros : la moitié des salariés ayant travaillé toute l'année a donc connu une variation de revenu salarial (en valeur absolue) de plus de 900 euros. Leur gain médian est de 300 euros : la moitié des salariés ayant travaillé toute l'année (qui ne sont pas nécessairement les mêmes) a connu une augmentation de son revenu salarial d'au moins 300 euros.

Champ : secteur privé uniquement (les individus ayant par ailleurs perçu des rémunérations dans la Fonction publique ont été exclus du champ).

Source : Insee, DADS, exploitation au 1/25.

8. Flux et gains selon le temps de travail et le sexe



Lecture : en 1999, le flux médian de revenu salarial des hommes à temps complet est égal à 1 160 euros : la moitié des hommes à temps complet a donc connu une variation de revenu salarial (en valeur absolue) de plus de 1 160 euros. Leur gain médian est de près de 370 euros : la moitié des hommes à temps complet (qui ne sont pas nécessairement les mêmes) a connu une augmentation de son revenu salarial d'au moins 370 euros.

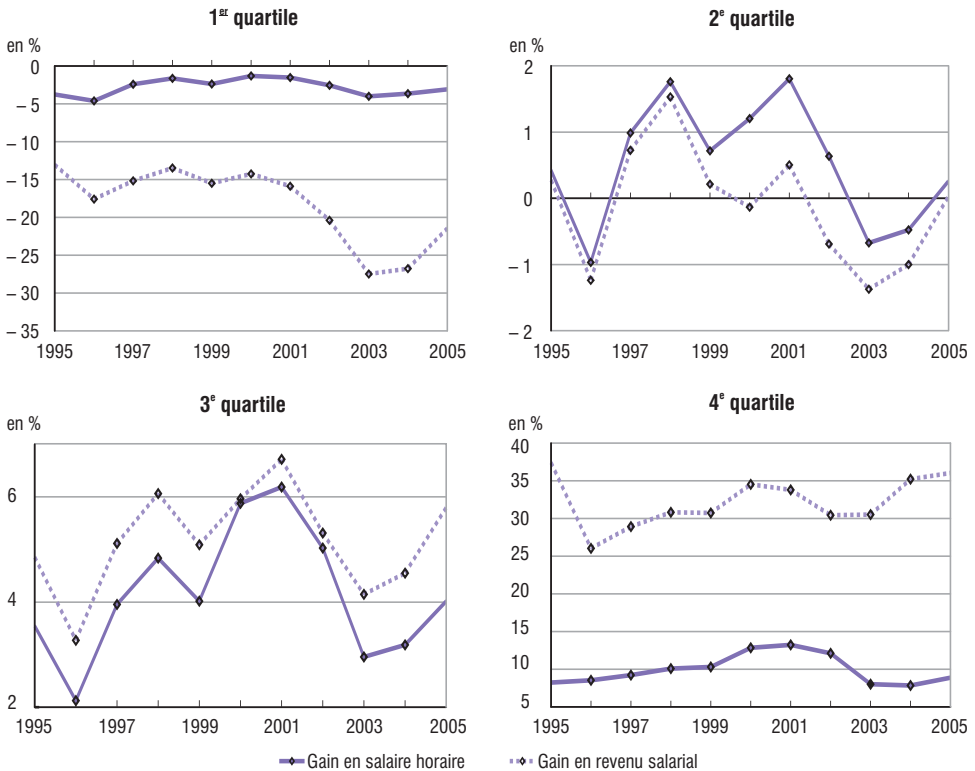
Champ : secteur privé uniquement (les individus ayant par ailleurs perçu des rémunérations dans la Fonction publique ont été exclus du champ).

Source : Insee, DADS, exploitation au 1/25.

2,9 % et le revenu salarial moyen de 4,7 %. Cependant, pour les pertes inférieures au premier quartile et les gains supérieurs au dernier quartile, c'est principalement la variation relative du nombre d'heures travaillées qui explique la variation relative du revenu salarial. De plus, pour les pertes les plus fortes, la part expliquée par une perte de salaire horaire a fortement diminué depuis 1995 (figure 9).

En moyenne sur la période 1994-2005, les gains et les pertes relatifs se répartissent de la façon suivante : le premier quartile correspond à des pertes moyennes de 18 %, le deuxième quartile à des pertes ou des gains quasiment nuls, le troisième quartile à des gains d'en moyenne 5 % et le quatrième quartile à des gains d'en moyenne 32 %. Les gains positifs faibles (troisième quartile) sont surtout expliqués par les évolutions de salaire horaire. Cette situation correspond sans doute aux personnes qui ne changent pas de volume de travail d'une année sur l'autre (par exemple qui restent dans le même emploi) et qui ont une augmentation salariale. Au sein du deuxième quartile, l'effet du salaire horaire va en sens inverse de celui du nombre d'heures mais sans parvenir à le compenser totalement. Ce cas de figure correspond par exemple aux personnes qui connaissent une interruption de carrière la deuxième année (ce qui fait baisser leur nombre d'heures), mais qui reprennent ensuite un emploi mieux rémunéré.

9. Effet de la variation du salaire horaire selon le quartile de gains de revenu salarial



Lecture : en 1999, parmi les 25 % de salariés ayant obtenu le plus grand gain de revenu salarial (4^e quartile), le gain moyen est de 31 %, alors qu'en moyenne leur salaire horaire a progressé de 10 %.

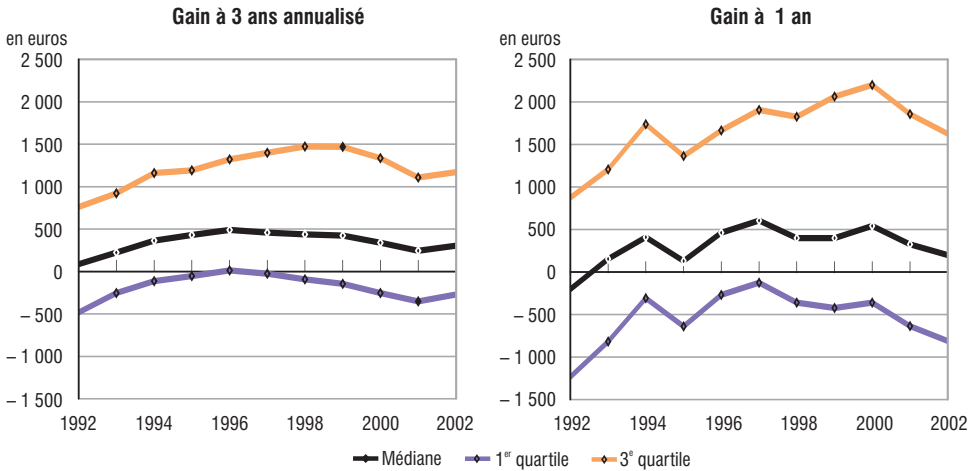
Champ : secteur privé uniquement (les individus ayant par ailleurs perçu des rémunérations dans la Fonction publique ont été exclus du champ).

Source : Insee, DADS, exploitation au 1/25.

Une légère compensation des mouvements sur plus longue période

Les résultats précédents comparent deux années consécutives et ne permettent pas de dire si les gains (ou les pertes) ont tendance à se cumuler au niveau individuel ou au contraire à se compenser. En l'occurrence, la distribution des gains à trois ans annualisés (c'est-à-dire divisés par trois) est plus resserrée que la distribution des gains à un an. Ce ne sont donc pas toujours les mêmes salariés qui subissent les gains ou les pertes (*figure 10*). Plus précisément, le troisième quartile de gains à trois ans est nettement inférieur au troisième quartile de gain à un an et symétriquement, le premier quartile de gains à trois ans est supérieur au premier quartile de gain à un an.

10. Comparaison des gains à 1 an et 3 ans



Note : on étudie ici les individus ayant travaillé au moins une heure chacune des 3 années sur lesquelles sont calculées les évolutions. Ces individus ont des gains annuels légèrement plus élevés ce qui n'a rien d'étonnant puisqu'ils sont légèrement plus stables sur le marché du travail.

Lecture : en 1999 la moitié des salariés ont connu un gain de revenu salarial supérieur à 420 euros par an en moyenne au cours des 3 années suivantes.

Champ : secteur privé uniquement (les individus ayant par ailleurs perçu des rémunérations dans la Fonction publique ont été exclus du champ)

Source : Insee, DADS, exploitation au 1/25.

Source

Le panel des Déclarations annuelles de données sociales (DADS)

La Déclaration annuelle de données sociales est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés. Dans ce document commun aux administrations sociales et fiscales, les employeurs, y compris les entreprises nationales, les administrations publiques et les collectivités locales, sont tenus, annuellement et pour chaque établissement, de communiquer aux organismes de Sécurité sociale d'une part, et à l'administration fiscale d'autre part, la masse des traitements qu'ils ont versés, les effectifs employés et une liste nominative de leurs salariés indiquant pour chacun le montant des rémunérations salariales perçues.

Depuis 1967, l'Insee conserve les données issues des DADS des individus nés en octobre d'une année paire (soit un échantillon au 1/25), ce qui a donc permis de constituer un fichier longitudinal. Le panel permet ainsi d'étudier les trajectoires professionnelles et salariales des salariés d'une entreprise, les politiques d'embauche et de licenciement, l'évolution de la structure des salaires. Sont éliminés du champ des DADS : les agents des organismes de l'État, titulaires ou non, les services domestiques et les activités extraterritoriales. Depuis 1976, chaque observation correspond donc à l'emploi d'un individu dans une entreprise au cours d'une année et les variables qu'elle contient sont spécifiques à l'emploi occupé : rémunération nette versée par l'entreprise à l'individu au cours de l'année, nombre de jours de rémunération dans l'année, jour de début et de fin de rémunération, sexe, année et mois de naissance, catégorie socioprofessionnelle et condition d'emploi du salarié.

Le salaire retenu est la rémunération nette (y compris de CSG et CRDS) versée par l'entreprise au cours de l'année. Pour calculer le salaire effectivement perçu, on agrège toutes les périodes d'emploi occupées par un même salarié une année donnée. Il peut s'agir de postes occupés dans des entreprises différentes. Les durées globales d'emploi sont consolidées en fonction des dates de début et de fin de rémunération de chacun des emplois occupés une même année : en cas d'employeurs multiples et de périodes inclusives, on considère la durée de la période d'emploi la plus longue ; en cas de périodes disjointes, on somme les durées d'emploi ; enfin, en cas de périodes d'emploi simultanées, on consolide en prenant la durée maximale compatible avec les durées et les dates respectives des différentes périodes en question.

On distingue les salariés à temps complet de ceux qui ne le sont pas : cette dernière catégorie rassemble les salariés à temps partiel, les intermittents, les intérimaires et les travailleurs à domicile. Les DADS ne contiennent pas d'information sur la quotité de service des salariés à temps partiel, ce qui empêche par exemple le calcul de statistiques en « équivalent temps plein ».

Pour en savoir plus

Aeberhardt R., Pouget J. et Skalitz A., « Le revenu salarial et ses composantes, évolution et inégalités de 1978 à 2005 », *Insee Références, Les salaires en France*, édition 2007, p. 27-49 (2007).

Beffy M., Coudin E. et Rathelot R., « Do temporary jobs foster integration or trap some workers into insecurity » mimeo (2007).

Bonhomme S. et Robin J.-M., « Assessing the equalizing force of mobility using short panels: France, 1990-2000 », mimeo (2007).

Bonnal L., Fougère D. et Sérandon A., « Evaluating the impact of French employment policies on individual labor market histories », *Review of Economic Studies* n° 64, p. 683-713 (1997).

Buchinsky M., Fields G., Fougère D. et Kramarz F., « Francs or Ranks ? Earnings Mobility in France, 1967-1999 » document de travail n° 3937, CEPR (2003).

Duhautois R., « Ancienneté des salariés et pérennité des entreprises : quelle relation ? », document de travail du Centre d'étude de l'emploi n° 42 (2005).

Fields G. et Ok E., « Measuring movement of incomes », *Economica*, Vol. 66, p. 455-471 (1999)

Gadrey N., Jany-Catrice F. et Pernod-Lemattre M., « En 2002, près des deux tiers des non qualifiés sont des employés », *Premières informations, premières synthèses, Dares* n° 2004-49-1 (2004).

Le Minez S. et Roux S., « Les différences de carrière salariale à partir du premier emploi », *Économie et Statistique, Insee*, n° 351, p. 31-63 (2002).

Lequien L., « L'impact sur les salaires de la durée d'une interruption de carrière suite à une naissance », note du conseil d'orientation des retraites, réunion du conseil du 9 juillet 2008, document n° 16 (2008).

Lollivier S., « Récurrence du chômage dans l'insertion des jeunes : des trajectoires hétérogènes », *Économie et Statistique, Insee*, n° 334, p. 49-63 (2000).

Magnac T., « Subsidised training and youth employment : distinguishing unobserved heterogeneity from state dependence in labour market histories », *The Economic Journal*, n° 110, p. 805-837 (2000).

Magnac T. et Roux S., « Dynamique des salaires dans une cohorte », mimeo (2007).

Pouget J., Rappoport B. et Serravalle S., « The impact of unemployment duration on wages : evidence from French panel data 1984-2001 », mimeo (2007).

Richet-Mastain L., « Série de données sur les mouvements de main-d'œuvre 1996-2001 », document d'études n° 72, Dares (2003).
