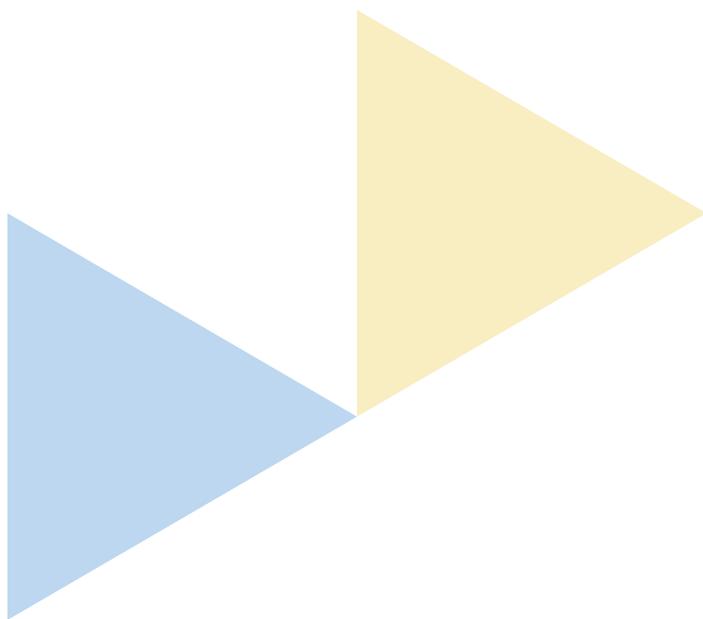


Dossier



Avertissement

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

Sur les sites internet de l'Insee et de la Dares, les chiffres essentiels sont actualisés régulièrement.

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

Salaires des générations 1940 à 1980 : des effets différenciés du contexte économique et du diplôme sur les trajectoires salariales

En France, pour les salariés du privé nés entre 1940 et 1980, les salaires ont augmenté de 1 % à 2 % par an en moyenne au cours de leur carrière en termes réels. Ces hausses de salaires reflètent en premier lieu l'expérience professionnelle accumulée avec l'âge, et ce pour toutes les générations. Mais au même âge, les salaires des générations les plus récentes sont, en euros constants, de plus en plus élevés.

Les salaires sont tirés à la hausse par la croissance économique de 1970 à aujourd'hui. Toutefois, les salaires des générations les plus récentes reflètent aussi le ralentissement économique et la montée continue du chômage sur les dernières décennies. De fait, en matière de salaires, les générations récentes se situent moins bien, à 30 ans, relativement à l'ensemble des salariés présents sur le marché du travail en même temps qu'eux, que les générations précédentes au même âge. Dans la suite de la carrière, elles rattrapent les niveaux de salaires relatifs des générations précédentes, sans toutefois les dépasser.

En moyenne, l'élévation générale du niveau de qualification tire les salaires à la hausse. Cependant, de plus en plus de personnes étant diplômées, il est nécessaire d'étudier plus longtemps pour conserver un diplôme de rareté équivalente. Par ailleurs, dans un contexte de niveau de qualification plus élevé, le diplôme apparaît de moins en moins rémunérateur pour les salariés nés après 1950, relativement aux autres participants au marché du travail. Cela peut s'expliquer par un surcroît d'offre de diplômés par rapport aux besoins des entreprises, conduisant au recrutement de personnes de plus en plus diplômées pour les mêmes types de postes et à une concurrence accrue. La hiérarchie des diplômes en matière de salaires se maintient toutefois, même si les écarts se réduisent, surtout pour les titulaires des diplômes les moins élevés.

La situation dans la hiérarchie salariale reste déterminée par la position en début de carrière, dès le premier emploi. En vingt ans, entre les générations 1950 et 1970, les probabilités de parcourir l'échelle des salaires au sein de sa génération n'ont guère évolué.

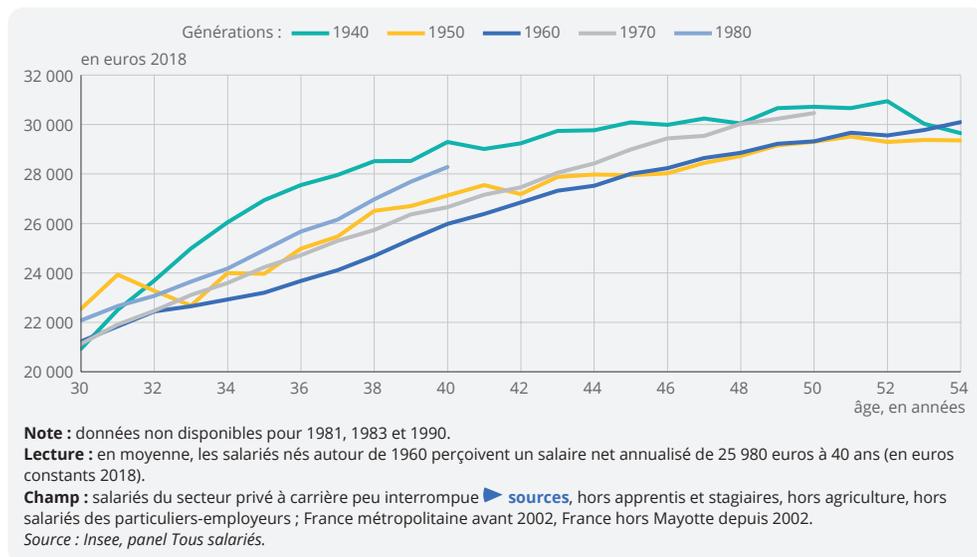
L'étude des dynamiques salariales s'attache souvent aux salaires perçus en moyenne sur le marché du travail, année après année. Mais l'appartenance à une génération donnée est un déterminant important des carrières des salariés : cela affecte les conditions de leur scolarité et par conséquent le niveau moyen d'études, mais aussi les conditions légales de leur départ en retraite ou encore les transformations du marché du travail qu'ils vivent. C'est pourquoi ce dossier étudie les salaires selon les générations, c'est-à-dire ici selon les groupes de **salariés nés autour de 1940, 1950, 1960, 1970 ou 1980**, travaillant dans le secteur privé, ayant eu une **carrière peu interrompue**. Sur l'ensemble de la carrière, les **salaires annualisés**¹ de ces salariés augmentent avec l'âge, en moyenne entre 1 % et 2 % par an en termes réels ► **figure 1**.

Ces profils de salaires croissants avec l'âge reflètent l'accumulation de capital humain au cours de la carrière, à travers la formation ou l'expérience professionnelle, accumulation qui ralentit à l'approche de la retraite. L'accroissement du capital humain permet d'accéder à des postes à plus forte responsabilité et mieux rémunérés que ceux occupés à l'entrée dans la vie active. En outre, les conventions collectives prévoient souvent des augmentations de salaires avec l'ancienneté.

Alors qu'il a tendance à baisser entre les générations 1940 et 1960, le salaire à un âge donné augmente pour les générations les plus récentes (celles de 1960 à 1980), et ce d'autant plus pour les femmes que pour les hommes. Par exemple, un salarié né autour de 1980 percevait, à 30 ans, en moyenne

¹ Dans la suite du dossier, le terme « salaire » désigne le salaire annualisé, qui sera toujours exprimé en termes réels, c'est-à-dire corrigé de l'inflation.

► 1. Salaire net annualisé perçu en moyenne par chaque génération



22 080 euros constants (de 2018) ; à 40 ans², il gagnait 28 280 euros. Son salaire à 40 ans dépassait celui d'un salarié né autour de 1960, qui n'a perçu 28 240 euros qu'à l'âge de 46 ans : la génération 1980 a ainsi « six ans d'avance » sur la trajectoire de salaires de ses aînés nés 20 ans plus tôt.

Les générations ont évolué dans des contextes économiques différents

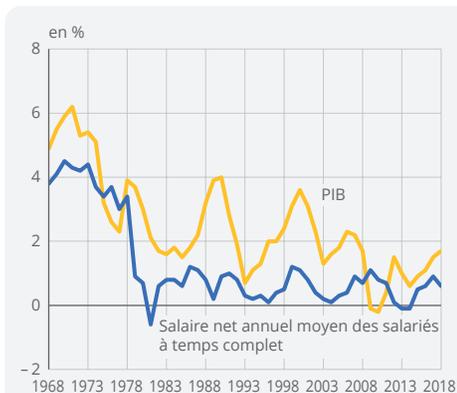
Ces différences de dynamiques des salaires selon l'âge entre générations proviennent de multiples facteurs, et en premier lieu, de contextes économiques différents. En tendance, sur la période étudiée (1968-2018), la croissance générale de l'économie a tiré à la hausse le salaire moyen ► [figure 2](#), si bien que les générations les plus récentes bénéficient, au cours de leur carrière, de conditions salariales en moyenne plus favorables que leurs aînés. Mais sur la même période, le chômage a nettement augmenté, avant de se stabiliser : les générations les plus récentes n'ont connu qu'un contexte de chômage élevé ► [encadré 1](#). Du fait des fluctuations conjoncturelles, certaines générations ont connu une situation économique plus difficile que d'autres, en particulier à leur entrée sur le marché du travail ► [encadré 2](#).

Entre leurs 30 et leurs 40 ans, les salariés de la génération 1940 ont bénéficié de la période d'essor salarial du début des années 1970. Leurs salaires ont augmenté de 3,4 % par an sur cette période, puis ont très nettement ralenti dans les années 1980 (+ 0,5 % seulement par an), si bien qu'ils ont augmenté de 1,9 % en moyenne par an entre leurs 30 et 50 ans ► [figure 3](#). Les générations suivantes sont entrées sur le marché du travail pendant des années de modération salariale, après 1980. La génération 1950 a la plus faible progression salariale parmi les générations étudiées (+ 1,3 % en moyenne par an entre 30 et 50 ans contre + 1,6 % pour la génération 1960 et + 1,9 % pour la génération 1970) [[Koubi, 2003](#)].

Malgré une croissance économique modérée et des niveaux de chômage bien plus élevés que pour les générations précédentes, les salaires des générations 1970 et 1980 ont augmenté de plus de 2,5 % par an entre leurs 30 et 40 ans, soit plus que pour les générations 1950 et 1960 (de l'ordre de 2,0 %) : le contexte économique différent n'explique pas complètement les écarts de trajectoires salariales entre les générations.

² Tous les salariés nés autour de 1980 ne sont pas observés jusqu'à 40 ans, mais le même constat est fait pour les salariés âgés de 38 et 39 ans.

► 2. Taux de croissance du PIB et du salaire net annuel moyen entre 1968 et 2018



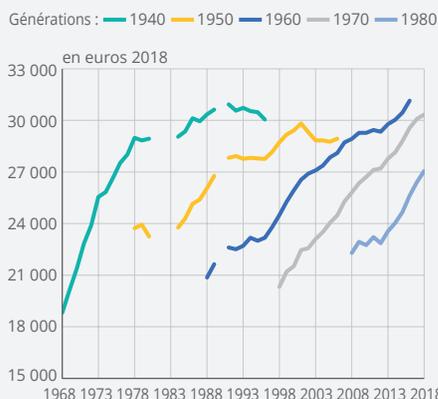
Note : évolutions lissées sur les trois dernières années.

Lecture : en 2010, le taux de croissance du PIB est de -0,2 % et celui du salaire moyen des salariés à temps complet est de +0,8 %.

Champ : pour le salaire net annuel moyen, salariés du secteur privé et des entreprises publiques, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation, apprentis et stagiaires ; hors salariés de l'agriculture et des particuliers-employeurs. France métropolitaine avant 2000, France depuis 2000.

Source : Insee, comptes nationaux – base Tous salariés 2018, séries longues sur les salaires.

► 3. Salaire net annualisé perçu en moyenne par chaque génération entre 1968 et 2018



Note : données non disponibles pour 1981, 1983 et 1990.

Lecture : en 2018, les salariés nés autour de 1970 perçoivent en moyenne un salaire net annualisé de 30 340 euros contre 27 050 euros pour ceux nés autour de 1980.

Champ : salariés du secteur privé à carrière peu interrompue
 ► sources, hors apprentis et stagiaires, hors agriculture, hors salariés des particuliers employeurs ; France métropolitaine avant 2002, France hors Mayotte depuis 2002.

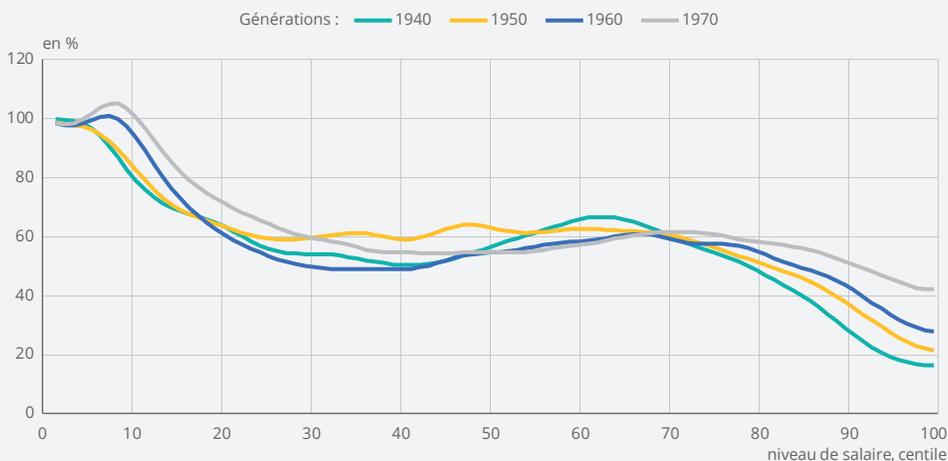
Source : Insee, panel Tous salariés.

Au fil des générations, une tendance à la baisse des salaires relatifs en début de carrière, suivie d'un rattrapage par la suite

Les différences de trajectoires salariales entre les générations peuvent aussi être attribuées à des facteurs propres à chaque génération : le système éducatif (notamment la durée de la scolarité obligatoire et la diversité de l'offre), le niveau d'éducation auquel il conduit et les transformations du marché du travail (tertiarisation de l'économie, développement du temps partiel et de nouveaux types de contrats), etc. De plus, dans les années 1980, l'entrée massive des générations 1950 et plus largement de celles des *baby-boomers* sur le marché du travail a pu peser sur leurs rémunérations en accroissant la concurrence des salariés pour les emplois [Berger, 1989, sur données américaines]. L'augmentation de la participation des femmes au marché du travail différencie aussi les générations de salariés. Entre les générations 1940 et 1980, les femmes sont de plus en plus nombreuses sur le marché du travail : elles représentent, à 45 ans, de 30 % de la population salariée pour la génération 1940 à 42 % pour la génération 1970. Quelle que soit la génération, les femmes accèdent moins que les hommes aux rémunérations élevées, et ce constat s'accroît le long de l'échelle salariale ► **figure 4**. Toutefois, au fil des générations, les inégalités d'accès à un niveau de salaire tendent à diminuer : à 45 ans, les hommes de la génération 1940 ont trois fois plus de probabilités d'accéder au 90^e centile que les femmes, et encore plus au-delà, parmi les 10 % des rémunérations les plus élevées ; ceux de la génération 1970 ont deux fois plus de probabilité que les femmes de leur génération.

Le salaire d'une génération à un âge donné, rapporté à celui de l'ensemble des salariés à la même date, permet de distinguer ces facteurs générationnels et de raisonner à contexte économique donné. Ce salaire relatif, indicateur de la place de l'individu dans la hiérarchie des salaires à une date donnée, augmente avec l'âge, quelle que soit la génération : par exemple, en 1980, à 30 ans, un salarié de la génération 1950 percevait en moyenne un salaire équivalent au salaire moyen calculé sur l'ensemble des salariés à temps complet ; en 2000, lorsqu'il a atteint 50 ans, il percevait 1,2 fois le salaire moyen de cette année-là ► **figure 5**.

► 4. Probabilité d'accès des femmes à chaque niveau de salaire net annualisé, en pourcentage de celle des hommes, à 45 ans



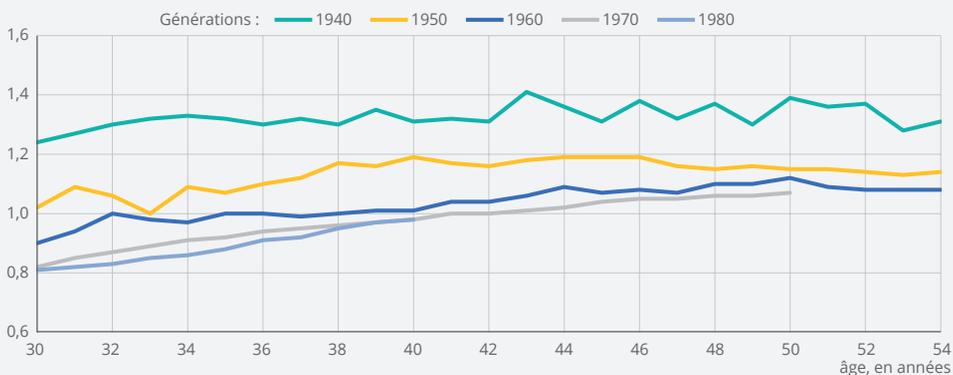
Note : pour chaque niveau de salaire net annualisé classé en centile, la probabilité d'accès est calculée sur l'échantillon des salariés qui ne sont pas mieux rémunérés.

Lecture : pour les générations 1940, la probabilité d'accès des femmes au 90^e centile à 45 ans est égale à 29 % de celle des hommes. Pour la génération 1970, elle est égale à 52% de celle des hommes.

Champ : salariés du secteur privé à carrière peu interrompue ► [sources](#), hors apprentis et stagiaires, hors agriculture, hors salariés des particuliers-employeurs ; France métropolitaine avant 2002, France hors Mayotte depuis 2002.

Source : Insee, panel Tous salariés.

► 5. Salaire annualisé relatif perçu en moyenne par chaque génération au cours de sa carrière



Note : données non disponibles pour 1981, 1983 et 1990. Le salaire relatif est calculé par rapport au salaire moyen dans l'économie à 50 ans.

Lecture : en moyenne, les salariés nés autour de 1960 perçoivent 1,12 fois le salaire moyen dans l'économie à 50 ans.

Champ : salariés du secteur privé à carrière peu interrompue ► [sources](#), hors apprentis et stagiaires, hors agriculture, hors salariés des particuliers-employeurs ; France métropolitaine avant 2002, France hors Mayotte depuis 2002. Le salaire moyen est calculé sur l'ensemble des salariés à temps complet du secteur privé, sur un champ légèrement différent qui inclut notamment les apprentis et les stagiaires.

Source : Insee, panel Tous salariés - base Tous salariés 2018, séries longues sur les salaires.

Si, en termes absolus, les salaires des différentes générations sont proches (en euros constants) en début de carrière³, ils sont, en termes relatifs, à des niveaux de plus en plus bas à 30 ans pour les générations les plus récentes : le salaire relatif de la génération 1950 se situe à cet âge à un peu plus de 100 % du salaire moyen dans l'économie, contre 90 % pour la génération 1960 et environ 80 % pour les générations 1970 et 1980. Toutefois, pour ces dernières, une progression plus forte par la suite les conduit à des niveaux de salaires relatifs proches de ceux des générations précédentes à 54 ans. Par rapport au salaire moyen de l'économie, le salaire relatif de la génération 1970 a progressé de 29 % au total entre 30 ans et 50 ans, tandis qu'un salarié né vingt ans plus tôt, parti d'un niveau relatif plus élevé en début de carrière, n'a gagné que 12 % de plus.

Si les salaires relatifs à 30 ans sont de plus en plus faibles entre les générations 1950 et 1980, cela reflète des difficultés d'insertion sur le marché du travail, avec un recours accru au temps partiel et aux contrats courts. La part de salariés de 30 ans à temps partiel a en effet fortement augmenté entre les générations 1950 et 1980, passant de 7 % à 21 % ; la durée moyenne d'emploi d'un salarié a par ailleurs baissé de 339 jours à 314 jours par an entre ces mêmes générations. Au-delà d'un accès plus difficile à l'emploi, les générations récentes entrent aussi plus tardivement sur le marché du travail en raison de l'allongement des études. Elles sont aussi de ce fait plus diplômées en moyenne, ce qui *a contrario* devrait tirer leurs salaires à la hausse.

À contexte économique et niveau de qualification moyen donnés, le diplôme apparaît de moins en moins rémunérateur

Au fil des générations, à un âge donné, les rémunérations ont tendance à être de plus en plus faibles par rapport au salaire moyen de l'économie ► **figure 5**. Pourtant, le niveau des qualifications s'élève tendanciellement avec l'élargissement de l'accès aux études supérieures, ce qui devrait tirer les salaires à la hausse. En pratique, les salaires résultent de la confrontation de dynamiques d'offre de travail des diplômés d'une part et de demande des entreprises d'autre part, dynamiques modifiées par l'élargissement de l'accès aux études supérieures.

Du fait de l'élévation générale du niveau d'éducation, il y a, pour chaque niveau de diplôme, de plus en plus de diplômés d'un niveau supérieur. Par exemple, la part des titulaires d'un CAP ou d'un BEP est relativement stable depuis une vingtaine d'années, autour de 29 % ; mais depuis 2000, la proportion de participants au marché du travail ayant un diplôme supérieur à ce niveau a augmenté de 10 points, passant de 41 % à 51 %.

Autrement dit, la position relative de chaque niveau de diplôme s'abaisse. L'ampleur de cette baisse peut être quantifiée en définissant, pour chaque niveau de diplôme, sa **position médiane** dans l'échelle des diplômes [Picart, 2020]. Par exemple, en 2018, 21 % de participants au marché du travail sont titulaires au plus du brevet et 28 % sont titulaires d'un CAP ou d'un BEP : la position médiane des titulaires d'un CAP ou d'un BEP sur l'échelle des diplômes est ainsi de 35 % en 2018⁴, alors qu'elle était de 72 % en 1970 et 50 % en 1995. La baisse de la position médiane est particulièrement forte pour le brevet, le baccalauréat et les CAP-BEP : en 2018, la position médiane du baccalauréat (59 %) est la même que celle du CAP-BEP en 1987. Au fil des générations, il faut donc étudier plus longtemps pour occuper une position équivalente sur l'échelle des diplômes.

Pour chaque diplôme, cet abaissement de la position médiane s'accompagne d'une baisse du salaire relatif perçu ► **figures 6a à 6e**. En 2000, le baccalauréat (dont la position médiane était alors de 67 % sur l'échelle des diplômes) permet aux salariés nés autour de 1970 de percevoir, à 30 ans, 80 % du salaire moyen de l'économie. En comparaison, en 1980, les titulaires du

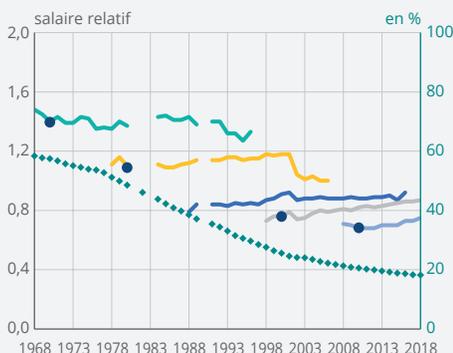
³ À noter que si la génération 1940 est comparable aux générations suivantes en termes de salaires absolus, elle s'en distingue en revanche par des niveaux de salaire relatifs sensiblement plus élevés. Cela s'explique principalement par le fait que les progressions salariales de la génération 1940 marquent une forte rupture avec celles des générations antérieures : de ce fait, leurs salaires se situent significativement au-dessus du salaire moyen dans les années 1970, qui reflète les salaires plus faibles des générations précédentes. Les générations suivantes ne connaissent pas de rupture aussi importante avec les générations qui les précèdent et se positionnent par conséquent à des niveaux plus faibles de salaire relatif.

⁴ Soit la somme de 21 % et de la moitié de 28 %.

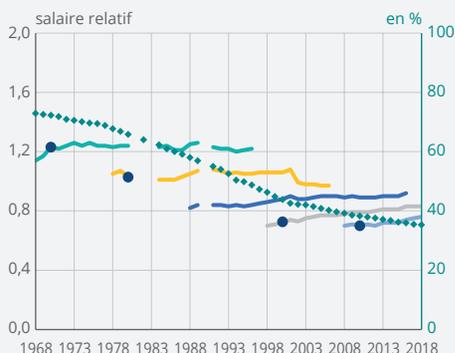
► 6. Salaire relatif et position médiane sur l'échelle des diplômes par génération, selon le niveau de diplôme

Génération : 1940 (rouge) 1950 (orange) 1960 (bleu) 1970 (gris) 1980 (bleu clair)
 ◆ Position médiane du niveau de diplôme (échelle de droite) ● Situation à 30 ans

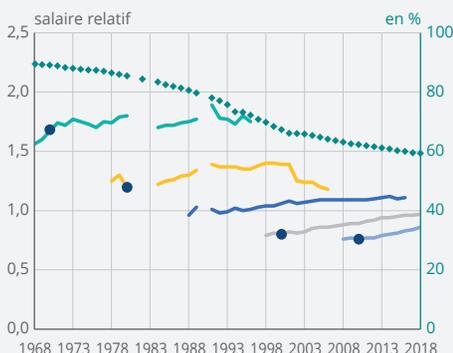
a. Brevet



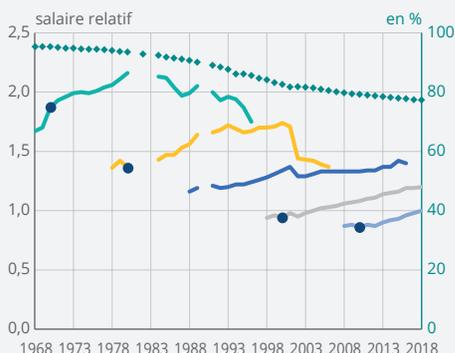
b. CAP, BEP



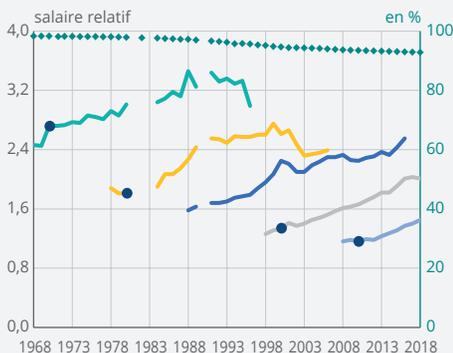
c. Baccalauréat



d. Bac à bac+2



e. Supérieur à bac+2



Note : données non disponibles pour 1981, 1983 et 1990. Statistiques calculées sur un sous-échantillon du panel.

Lecture : en 2000, les titulaires du baccalauréat nés autour de 1970 perçoivent 80 % du salaire moyen ; la position médiane du baccalauréat sur l'échelle des diplômes est de 67 %.

Champ : salariés du secteur privé à carrière peu interrompue ► **sources**, hors apprentis et stagiaires, hors agriculture, hors salariés des particuliers-employeurs ; France métropolitaine avant 2002, France hors Mayotte depuis 2002. Le salaire moyen est calculé sur l'ensemble des salariés à temps complet du secteur privé, sur un champ légèrement différent qui inclut notamment les apprentis et les stagiaires.

Source : Insee, panel Tous salariés et Échantillon démographique permanent.

baccalauréat (dont la position médiane était de 86 % sur l'échelle des diplômes) nés autour de 1950 percevaient, au même âge, 120 % du salaire moyen. L'abaissement des salaires relatifs à diplôme donné entre générations est le plus marqué pour les générations les plus anciennes (celles de 1940 à 1960). La dynamique démographique soutenue, l'extension de l'accès à l'enseignement secondaire permis notamment par les réformes éducatives entre 1959 et 1975 (durée de scolarisation obligatoire portée à 16 ans et unification des enseignements du collège) en sont de possibles éléments d'explication.

La position médiane baisse bien plus fortement pour les niveaux de diplôme les plus bas que pour les plus élevés : entre 1968 et 2018, elle passe ainsi de 58 % à 18 % pour le brevet, de 89 % à 59 % pour le baccalauréat et seulement de 98 % à 93 % pour les diplômes supérieurs à bac+2. En revanche, la baisse des salaires relatifs au fil des générations est d'ampleur comparable pour tous les niveaux de diplômes : à 35 ans, le salaire relatif des titulaires du brevet nés autour de 1980 est inférieur de 51 % à celui de leurs homologues nés autour de 1940 (0,70 contre 1,42) ; de 53 % pour le baccalauréat (0,81 contre 1,73), de 54 % pour les diplômes supérieurs à bac+2 (1,31 contre 2,86).

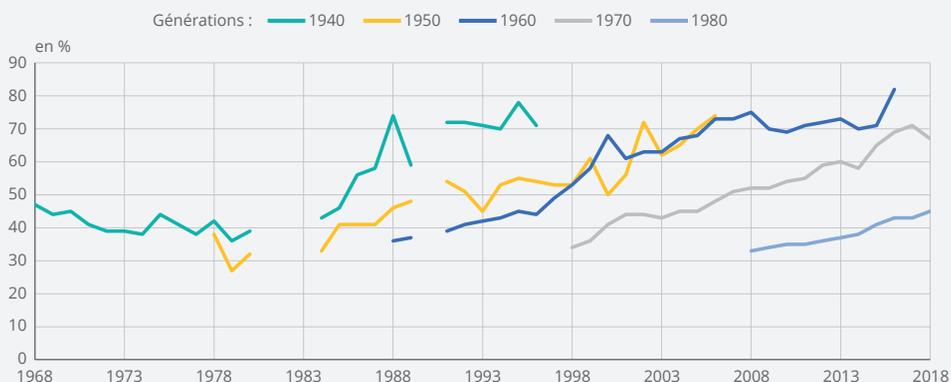
Ces résultats traduisent la décroissance du rendement de l'éducation [Baudelot et Glaude, 1989], exprimé comme le gain de salaire apporté par un niveau d'études plus élevé, pour un âge donné, par rapport aux autres participants au marché du travail qui vivent les mêmes conditions économiques. Le niveau de diplôme des participants au marché du travail a en effet augmenté plus vite que la demande de qualification du système productif : les emplois deviennent de plus en plus qualifiés, mais le niveau de diplôme des générations progresse encore plus vite [Fournier et Guitton, 2008]. Par conséquent, les mêmes types d'emplois sont pourvus par des personnes de plus en plus diplômées au fil des années, avec une concurrence accrue. Réciproquement, à niveau de diplôme donné, les salariés occupent des emplois de moins en moins bien rémunérés, relativement au reste de l'économie, ce qui se traduit par une baisse du salaire relatif au salaire moyen [Giret, Nauze-Fichet et Tomasini, 2006]. À diplôme donné, les générations successives ont à la fois plus de difficultés pour accéder à l'emploi – avec en particulier l'éviction du marché du travail des peu ou pas diplômés [Picart, 2020] – et leur salaire se dégrade par rapport aux autres salariés en moyenne. De fait, si l'élargissement de l'accès aux études secondaires des générations 1940 a pris place dans le contexte de l'économie florissante des Trente Glorieuses et d'une demande accrue de cadres, il a plutôt coïncidé, pour les générations suivantes, avec un ralentissement économique qui a pu entraîner un surcroît d'offre de diplômés par rapport aux besoins des entreprises.

Pour autant, en termes de salaires relatifs, la hiérarchie des diplômes demeure. Les salariés ayant étudié plus de deux années après le baccalauréat se maintiennent ainsi à des niveaux de salaires relatifs supérieurs aux titulaires du seul baccalauréat, dans des proportions similaires entre les générations ► **figure 7a**. En revanche, les salaires relatifs se resserrent entre les titulaires des diplômes les moins élevés : les bacheliers de la génération 1980 avaient, à 30 ans en 2010, un salaire supérieur de seulement 10 % à celui des titulaires de CAP-BEP, contre 20 % pour leurs homologues de la génération 1950 trente ans plus tôt ► **figure 7b**. Ce resserrement est en partie lié à la nette réduction sur les cinquante dernières années des inégalités dans la moitié inférieure de la distribution des salaires. Les bas salaires ont notamment bénéficié des revalorisations successives du Smic, directement ou par un effet de diffusion, au travers d'accords de branches par exemple.

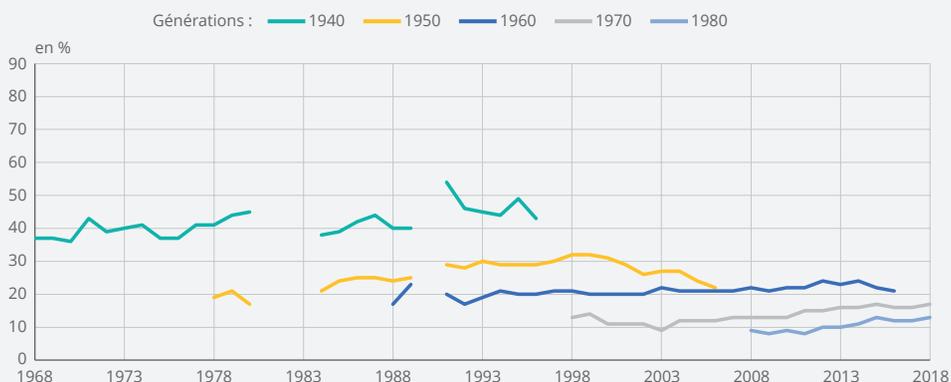
De plus, le constat de l'abaissement de la rémunération d'un diplôme donné conjointement à son recul dans l'échelle des diplômes est à nuancer. En effet, la rémunération d'un diplôme est ici établie relativement au salaire moyen dans l'économie, lequel est de plus en plus élevé à mesure que le niveau d'études de l'ensemble des salariés augmente : les générations plus récentes perçoivent des salaires de plus en plus élevés ► **figure 1**. Le déclassement constaté entre les générations n'est donc que relatif aux autres participants au marché du travail.

► 7. Comparaison des salaires annualisés relatifs des titulaires de diplômes différents

a. Gain de salaire relatif des diplômes supérieurs à bac+2 par rapport aux diplômes bac à bac+2



b. Gain de salaire relatif du diplôme baccalauréat par rapport aux diplômes CAP, BEP



Note : données non disponibles pour 1981, 1983 et 1990. Les statistiques sont calculées sur un sous-échantillon du panel.

Lecture : en 1980, les salariés nés autour de 1950 ont un salaire relatif plus élevé de 32 % s'ils sont titulaires d'un diplôme supérieur à bac+2 par rapport à ceux titulaires d'un diplôme bac à bac +2.

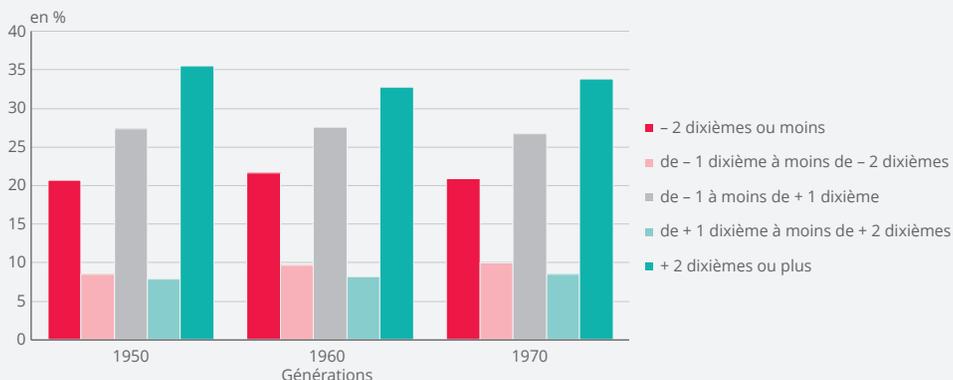
Champ : salariés du secteur privé à carrière peu interrompue ► [sources](#), hors apprentis et stagiaires, hors agriculture, hors salariés des particuliers-employeurs ; France métropolitaine avant 2002, France hors Mayotte depuis 2002. Le salaire moyen est calculé sur l'ensemble des salariés à temps complet du secteur privé, sur un champ légèrement différent qui inclut notamment les apprentis et les stagiaires.

Source : Insee, panel Tous salariés et Échantillon démographique permanent.

Pour les générations les plus récentes, les chances de parcourir l'échelle des salaires au cours de la carrière sont quasi inchangées

Pendant l'ensemble de la carrière, la situation dans la hiérarchie salariale est déterminée par la situation salariale dès l'année du premier emploi. En effet, la position sur l'échelle des salaires de sa génération (exprimée en dixièmes, de 1 à 10), est souvent proche entre le début de carrière et la situation à 50 ans. Pour plus d'un salarié sur quatre né autour de 1950, la situation sur l'échelle salariale a varié d'au plus 1 dixième (en moins ou en plus) ► [figure 8](#), c'est-à-dire que ces salariés ont franchi 0 ou 1 décile (à la hausse ou à la baisse) ; au total, un peu moins d'un salarié sur deux né autour de 1950 franchit au plus 2 déciles de salaires au sein de sa génération (à la hausse ou à la baisse) entre le début de sa carrière et ses 50 ans.

► 8. Variation de la position sur l'échelle des salaires, entre l'année du premier emploi et les 50 ans, selon la génération



Note : la situation à 50 ans correspond au dernier emploi observable, selon la génération, entre 45 et 50 ans. Les résultats des générations 1940 ne sont pas présentés en raison de la fragilité de l'observation du premier emploi pour ces générations, le panel commençant en 1967. Les statistiques sont calculées sur un sous-échantillon du panel.

Lecture : pour 34 % des salariés de la génération 1970, la situation sur l'échelle salariale a varié de 2 dixièmes ou plus à la hausse entre l'année de leur premier emploi et leurs 50 ans.

Champ : salariés du secteur privé à carrière peu interrompue ► **sources,** hors apprentis et stagiaires, hors agriculture, hors salariés des particuliers-employeurs ; France métropolitaine avant 2002, France hors Mayotte depuis 2002.

Source : Insee, panel Tous salariés.

Vingt générations plus tard, les mouvements de progression sur l'échelle des salaires ne sont pas devenus plus fréquents : la part de salariés dont la situation varie d'au plus 1 dixième et qui franchissent 0 ou 1 décile (à la hausse ou à la baisse) au cours de la carrière s'est maintenue autour de 27 % entre les générations 1950 et 1970. Il devient par ailleurs légèrement moins fréquent de franchir plus de 2 déciles à la hausse entre le début et la fin de la carrière : c'est le cas de 34 % des salariés nés autour de 1970 contre 36 % de ceux nés autour de 1950. ●

Auteur :

Quiterie Duco (Insee)

► 1. Exploitation du panel Tous salariés : biais potentiel lié à l'évolution du taux de chômage

Sur la période étudiée, le taux de chômage a augmenté continuellement, de moins de 4 % en 1975 à près de 9 % à la fin des années 1980. Après une brève baisse, il est reparti à la hausse au début des années 1990 et est supérieur à 9 % entre 2009 et 2018.

Les évolutions du chômage peuvent affecter les résultats tirés du **panel Tous salariés** en faisant sortir les individus du champ d'observation (les sorties peuvent aussi provenir d'un passage à l'inactivité, à un emploi dans le secteur public, à une activité non salariée, etc.). Pour améliorer l'homogénéité des résultats et leur comparabilité d'une génération à l'autre, le champ est restreint aux salariés de moins de 54 ans et à ceux ayant connu des interruptions de carrière de durée limitée ► **sources** ; en outre l'indicateur de **salaires annualisés** est privilégié car il ne tient pas compte de la fréquence des épisodes de chômage au cours de l'année (plus élevée parmi les générations les plus récentes). Bien qu'ainsi réduit, un biais de sélection subsiste toutefois, dans le contexte d'un chômage élevé à partir des années 1980 : les salariés moins qualifiés sont davantage sortis de l'emploi, contribuant à rehausser le salaire moyen calculé sur une population en moyenne plus qualifiée ; ce biais affecte davantage les résultats des générations les plus récentes. Les statistiques par niveau de diplôme présentées dans le dossier peuvent aussi être affectées à la hausse, les jeunes étant incités à poursuivre leurs études si les conditions économiques compliquent leur insertion sur le marché du travail.

► 2. Entrer sur le marché du travail en période de crise : quelles conséquences sur les salaires futurs ?

Les salariés entrent sur le marché du travail dans un contexte économique plus ou moins favorable, parfois y compris au sein d'une même génération en raison de choix différents (notamment celui de poursuivre ses études, ce qui décale l'entrée sur le marché du travail). En particulier, on peut s'interroger sur l'existence de « générations sacrifiées » en raison de leur insertion sur le marché du travail dans un contexte d'après-crise [Gaini, Leduc et Vicard, 2013]. Pour savoir si une insertion difficile sur le marché du travail, avec des épisodes de chômage, pénalise les salaires à plus long terme, il est intéressant d'étudier la progression salariale de cohortes de salariés, définies ici par la date de leur premier emploi – à la différence des générations, caractérisées par la date de naissance.

Parmi les cohortes potentiellement pénalisées, on distingue celles insérées entre 1975 et 1980 à la suite du choc économique de 1975, celles insérées entre 1991 et 1993 à la suite du choc du début des années 1990, et enfin celles ayant débuté leur carrière entre 2009 et 2011 après la crise économique et financière de 2008-2009. Les cohortes insérées dans une période de croissance modérée entre 1980 et 1985 et celles ayant connu le fort ralentissement économique du début des années 2000, entrées sur le marché du travail entre 2001 et 2003, ont connu une situation intermédiaire, d'une part par rapport à celles mentionnées précédemment, d'autre part par rapport aux cohortes entrées entre 1988 et 1990, pendant des années de forte croissance du PIB.

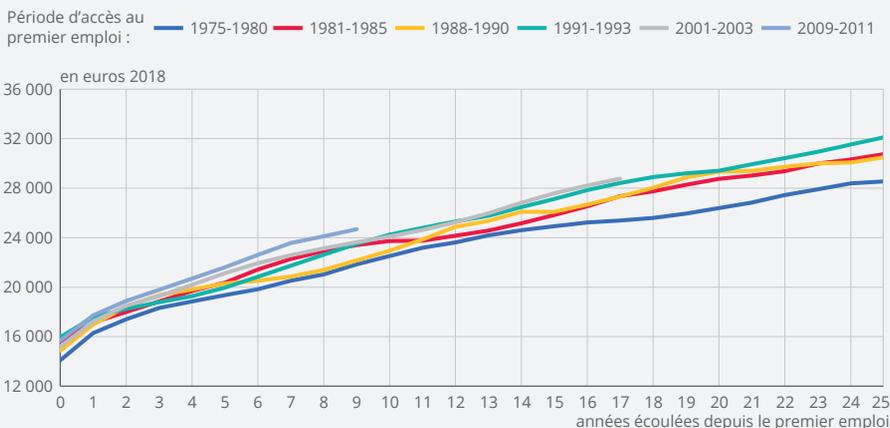
À court terme, la progression salariale des cohortes « 1988-1990 », qui s'insèrent dans le contexte économique favorable de la fin des années 1980, est plus élevée que celle des cohortes voisines : leur salaire a augmenté de 30 % après trois années de carrière, contre + 21 % pour les cohortes « 1981-1985 » et + 18 % pour les cohortes « 1991-1993 »¹. Mais à plus long terme, l'écart de dynamique devient faible : le salaire progresse entre 52 % et 54 % sur 10 ans et d'environ 100 % sur 25 ans pour chacune de ces trois cohortes.

1 Les niveaux de salaire au premier emploi entre cohortes voisines sont plus difficilement interprétables car ils peuvent être affectés (à la hausse) par un effet d'éviction des salariés les moins qualifiés en période de chômage élevé. Celui-ci est ainsi susceptible de compenser tout ou partie d'un éventuel effet d'abaissement des prétentions salariales et d'accroissement de la concurrence affectant les générations potentiellement pénalisées.





► 1. Trajectoire de salaire annualisé depuis le premier emploi



Note : données non disponibles pour les années 1981, 1983 et 1990.

Lecture : en moyenne, les salariés entrés sur le marché du travail entre 1991 et 1993 perçoivent 19 960 euros cinq ans après leur premier emploi.

Champ : salariés du secteur privé à carrière peu interrompue ► **sources**, hors apprentis et stagiaires, hors agriculture, hors salariés des particuliers-employeurs ; France métropolitaine avant 2002, France hors Mayotte depuis 2002.

Source : Insee, panel Tous salariés.

Quant aux cohortes les plus récentes (« 2009-2011 »), entrées sur le marché du travail après la crise économique et financière de 2008-2009, elles bénéficient après cinq ans d'une croissance des salaires comparable à celle des cohortes précédentes (« 2001-2003 »).

Cette progression salariale relativement homogène à long terme suggère qu'une insertion difficile sur le marché du travail, avec des épisodes de chômage lié à un contexte économique défavorable, ne pénalise pas durablement les salaires : en matière de progression salariale, il n'y a pas de générations « sacrifiées ». Ces résultats s'inscrivent dans la lignée de ceux de [Le Minez et Roux \(2002\)](#) et de [Leduc, Gaini et Vicard \(2013\)](#), à un horizon de vingt-cinq ans de carrière et pour des cohortes plus récentes allant jusqu'à 2011².

► 2. Progression salariale depuis le premier emploi, selon la période d'insertion sur le marché du travail

en %

Années écoulées depuis le premier emploi	1975-1980	1981-1985	1988-1990	1991-1993	2001-2003	2009-2011
3 ans	30	21	30	18	27	26
5 ans	37	30	36	25	39	38
10 ans	60	52	54	52	59	
15 ans	77	66	75	70	82	
20 ans	87	84	97	84		
25 ans	103	97	105	101		

Note : données non disponibles pour les années 1981, 1983 et 1990.

Lecture : en moyenne, le salaire annualisé des salariés entrés sur le marché du travail entre 1991 et 1993 augmente de 70 % quinze ans après leur premier emploi.

Champ : salariés du secteur privé à carrière peu interrompue ► **sources**, hors apprentis et stagiaires, hors agriculture, hors salariés des particuliers-employeurs ; France métropolitaine avant 2002, France hors Mayotte depuis 2002.

Source : Insee, panel Tous salariés.

² Avec une source de données, un champ et un concept de salaire différents, l'enquête Génération 2010 du Céreq fait état d'une moindre progression salariale à horizon de sept ans pour les cohortes sorties de formation initiale en 2010 [[Epiphane et al., 2019](#)].

► Sources

Les salaires sont calculés à partir du **panel Tous salariés** issu des bases Tous salariés, elles-mêmes élaborées notamment avec les déclarations annuelles de données sociales, et plus récemment les déclarations sociales nominatives. Il permet de suivre annuellement, pour un échantillon au 1/12^e de la population salariée (1/24^e pour les années les plus anciennes), les périodes d'emploi, les caractéristiques des employeurs et les salaires.

Les analyses par diplôme sont réalisées en appariant un extrait de l'**Échantillon démographique permanent** au panel Tous salariés sur les individus nés parmi les jours suivants : du 2 au 5 janvier, du 1^{er} au 4 avril, du 1^{er} au 4 juillet et du 1^{er} au 4 octobre. Cette source rassemble notamment des informations issues des bulletins d'état-civil et des enquêtes annuelles de recensement.

Les trajectoires de salaires sont calculées sur le **salaires net des salariés du privé à carrière peu interrompue**, entre 30 et 54 ans afin de se prémunir d'effets de sélection dus aux entrées et aux sorties du marché du travail, qui se font à des âges différents selon les générations (en raison des comportements d'études ou de départs en retraite différents). Pour les besoins de l'étude, le premier emploi même s'il se situe avant 30 ans est ponctuellement pris en compte.

Le champ est restreint aux salariés dont les premières observations peuvent correspondre à une insertion durable sur le marché du travail dans le secteur privé (c'est-à-dire ayant travaillé au moins 180 jours et pour un revenu salarial net supérieur à 6 Smic mensuels dans l'année une fois entre leurs 30 et leurs 35 ans) et poursuivant leur carrière jusqu'à 54 ans, sans interruption de plus de cinq années consécutives. Ces restrictions conduisent à retenir en moyenne environ la moitié des salariés du privé du panel, soit entre 40 000 et 65 000 salariés par année de naissance. Elles visent à diminuer un biais dû à la sortie des individus du panel. En effet, les individus qui basculent dans l'inactivité ou le chômage sont susceptibles de percevoir des salaires plus faibles que la moyenne : l'exclusion d'une part croissante des individus au fil des années peut artificiellement majorer les salaires moyens observés. Même avec cette restriction, le champ de l'étude couvre des situations diverses : carrières continues à temps complet, carrières à temps partiel, parcours qui enchaînent les contrats de courte durée, parcours avec des interruptions courtes.

► Définitions

Le **salaires annualisé** est un salaire converti en salaire annuel au *pro rata* du nombre de jours travaillés dans l'année. Le salaire annualisé est égal à 360 fois le salaire journalier. Pour un agent ayant occupé un poste de travail durant six mois et ayant perçu au total 10 000 euros, le salaire annualisé est de $10\,000 / 0,5 = 20\,000$ euros par an. Cet indicateur permet de s'abstraire des évolutions du nombre de jours travaillés dans l'année (à l'âge de 30 ans, les salariés de la génération 1950 ont travaillé en moyenne 25 jours de plus dans l'année que ceux de la génération 1980, par exemple). Le salaire annualisé diffère du salaire en équivalent temps plein (EQTP), converti à un temps plein au *pro rata* du volume de travail total (déterminé non seulement à partir du nombre de jours travaillés dans l'année, mais également à partir de la quotité de travail). Le salaire annualisé diffère également du revenu salarial, obtenu en sommant tous les salaires perçus par l'individu sur les différents postes de travail qu'il a occupés dans l'année, sans les corriger du volume de travail total.

Le **salaires net** (de cotisations salariales, de CSG et de CRDS) est le salaire perçu effectivement par le salarié avant prélèvement de l'impôt sur le revenu. Calculé à partir du salaire net fiscal, il ne comprend pas la participation et l'intéressement placés sur un plan d'épargne entreprise, car ceux-ci ne sont principalement pas imposables ; il inclut les cotisations patronales pour complémentaires santé obligatoires. L'étude, fondée sur le salaire net, ne tient pas compte des cotisations sociales qui entrent dans le coût du travail supporté par l'employeur et la rémunération du facteur travail. Ces cotisations ont varié entre les générations, ce qui est susceptible de nuancer les constats de cette étude.

Le **salaires relatif, ou salaire annualisé exprimé en part du salaire moyen des temps complets dans l'économie**, traduit la situation relative de l'individu par rapport aux autres participants au marché du travail, dans le secteur privé. Il permet de s'abstraire des conditions économiques communes à l'ensemble des participants au marché du travail à un moment donné.

Les salaires nets en **euros constants de 2018** sont calculés en prenant en compte les évolutions de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) de l'ensemble des ménages.

Les **générations nées autour de 1940** (« génération 1940 ») correspondent aux salariés nés en 1938, 1940 et 1942, **1950** à celles nées en 1948, 1950 et 1952, **1960** à celles nées en 1958, 1960 et 1962, **1970** à celles nées en 1968, 1970 et 1972, et **1980** à celles nées en 1978, 1980 et 1982.

L'**année du premier emploi** correspond à la première année avant 30 ans pour laquelle la durée d'emploi est supérieure à 180 jours dans l'année et la rémunération supérieure à 6 Smic mensuel. La **situation à 50 ans** correspond au dernier emploi observable, selon la génération, entre les 45 et 50 ans.

Pour chaque niveau de diplôme, sa **position médiane sur l'échelle des diplômes** correspond à la part de ceux qui ont un niveau de diplôme en dessous de ce niveau, augmentée de la demi-part du niveau considéré. Par exemple, en 2018, il y a 21 % de participants au marché du travail titulaires au plus d'un brevet et 28 % de titulaires d'un CAP ou d'un BEP : la position médiane des titulaires d'un CAP ou d'un BEP est de 35 %.

Pour en savoir plus

- **Baudelot C., Gollac M.**, « Le salaire du trentenaire : question d'âge ou de génération ? », *Économie et statistique* n° 304-305, pp.17-35, 1997.
- **Baudelot C., Glaude M.**, « Les diplômés se dévaluent-ils en se multipliant ? », *Économie et statistique*, 1989.
- **Berger E., Clé E.**, « Le pouvoir d'achat du salaire net dans le secteur privé a progressé de 13,1 % entre 1996 et 2018 », *Insee Focus* n° 230, avril 2021.
- **Berger M. C.**, « Demographic Cycle, Cohort Size, and Earnings » *Demography*, 1989.
- **Chauvel L.**, « Le destin des générations. Structure sociale et cohortes en France au XX^e siècle », PUF, 1998.
- **Epiphane D., Mazari Z., Olaria M., Sulzer E.**, « Des débuts de carrière plus chaotiques pour une génération plus diplômée », Céreq, *Bref* n° 382, 2019.
- **Flamand L., Gilles C., Trannoy A.**, « Les salaires augmentent-ils vraiment avec l'âge ? », *Note d'analyse France Stratégie* n° 72, novembre 2018.
- **Fournier D., Guitton C.**, « Des emplois plus qualifiés, des générations plus diplômées : vers une modification des normes de qualification », *Bref Céreq* n° 252, mai 2008.
- **Gaini M., Leduc A., Vicard A.**, « Peut-on parler de « générations sacrifiées » ? Entrer sur le marché du travail dans une période de mauvaise conjoncture économique », *Économie et Statistique* n° 462-463, 2013.
- **Goux D., Maurin E.**, « Quarante ans d'évolution de l'offre et de la demande de travail par qualification », *Économie et statistique*, pp. 135-152, 2019.
- **Koubi M.**, « Les carrières salariales par cohorte de 1967 à 2000 », *Économie et statistique* n° 369-370, pp. 149-170, 2003.
- **Koubi M.**, « Les trajectoires professionnelles : une analyse par cohorte », *Économie et statistique* n° 369-370, pp. 119-147, 2003.
- **Le Minez S., Roux S.**, « Les différences de carrières salariales à partir du premier emploi », *Économie et statistique* n° 351, 2002.
- **Nauze-Fichet E., Tomasini M.**, « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », *Économie et statistique* n° 354, 2002.
- **Picart C.**, « Le non-emploi des peu ou pas diplômés en France et en Europe : un effet classement du diplôme », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll « Insee Références », édition 2020.
- **Pora P., Wilner L.**, « Les dynamiques individuelles de revenu salarial en France pendant la crise », *Economie et statistique* n° 494-495-496, 2017.