

**Changer de type d'employeur après 50 ans,
au sein de la fonction publique
ou entre secteurs public et privé**

Changer de type d'employeur après 50 ans, au sein de la fonction publique ou entre secteurs public et privé

Emmanuel BERGER, Élise COUDIN, Christophe MICHEL
Insee

En 2013, les salariés de 50 ans et plus contribuent pour près d'un quart au volume de travail salarié total. Ils forment un groupe hétérogène dont la composition évolue fortement selon l'âge au fil des sorties de l'activité salariée et des départs à la retraite : à chaque âge, les salariés sont plus souvent cadres, à temps partiel, et travaillent plus souvent dans de petites entreprises du privé que ceux d'un an leurs cadets. En effet, les salariés moins qualifiés et les catégories « actives » de la fonction publique sortent du salariat et partent à la retraite plus tôt que les plus qualifiés et les catégories « sédentaires ». Cette sélection dans l'emploi salarié des salariés les plus qualifiés au fil des âges conduit à une forte augmentation du salaire moyen selon l'âge.

Sur le champ des personnes stables en emploi (observées au moins six ans comme salariés après 50 ans entre 1995 et 2013), 13,4 % des salariés de 50 ans ou plus ont changé au moins une fois de groupe d'employeurs après 50 ans en considérant quatre groupes au sein même de la fonction publique (enseignants, fonction publique de l'État hors enseignants, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière) et deux dans le privé (« grandes » et « petites » entreprises).

Les salariés des petites entreprises du privé et ceux de la FPE hors enseignants sont les plus mobiles, à l'inverse des salariés de la FPT. Les cadres sont plus mobiles que les employés et les professions intermédiaires.

Les mobilités entre groupes d'employeurs diminuent jusqu'à 59 ans, mais l'effet de l'âge s'inverse ensuite. Les changements de groupe d'employeurs s'intensifient après 60 ans, ce qui suggère, en plus des effets de sélection dans l'emploi liés à l'âge, l'existence de situations de cumul emploi-retraite qui peuvent conduire à changer de type d'employeur.

Les mobilités entre groupes d'employeurs s'accompagnent en moyenne d'une baisse prononcée du salaire journalier (-23 %), mais celle-ci s'explique notamment par une baisse du volume de travail. Cet effet s'accroît avec l'âge. Environ un tiers des salariés à temps complet qui changent de groupe d'employeurs passent à temps partiel. Concernant les seuls salariés à temps complet qui restent à temps complet, la baisse du salaire journalier n'est que de 4 %.

Changer de type d'employeur après 50 ans, au sein de la fonction publique ou entre secteurs public et privé

Les mobilités entre groupes d'employeurs publics et privés n'ont pas les mêmes incidences salariales si elles sont contraintes ou choisies par les salariés. Si elles sont contraintes (fin de contrat, licenciement), elles peuvent s'accompagner entre autres de baisse salariale ; si au contraire elles sont choisies par les salariés, c'est qu'elles permettent d'améliorer leurs conditions d'emploi (au sens large : salaire, carrière, conditions de travail, temps de travail, localisation géographique). Daussin-Benichou *et al.* (2014) concluent que les mobilités des salariés en milieu de carrière entre 30 et 45 ans conduisent en France à un gain en termes de salaire journalier à moyen terme dans la plupart des cas et même la première année pour les salariés qui passent dans la fonction publique de l'État, notamment pour devenir enseignant. Qu'en est-il après 50 ans dans un contexte de carrières de moins en moins linéaires et de progression de l'âge moyen de départ à la retraite ? Les mobilités entre groupes d'employeurs publics et privés après 50 ans s'accompagnent-elles aussi d'un gain salarial ? Les raisons qui poussent à changer de groupe d'employeurs après 50 ans peuvent en effet être différentes de celles des plus jeunes : par exemple, anticipations liées aux droits aux pensions, adaptation du volume de travail pour préparer progressivement un départ à la retraite, mobilité géographique en prévision de sa retraite ou encore retour à l'emploi vers un deuxième groupe d'employeurs après avoir liquidé ses droits dans un premier (cumul emploi-retraite).

Ce dossier vise à donner un éclairage sur la situation professionnelle et salariale des salariés de 50 ans et plus, leurs mobilités entre groupes d'employeurs publics et privés et leurs conséquences en termes de rémunération. Les mobilités étudiées sont celles entre la fonction publique répartie en quatre groupes – fonction publique de l'État (FPE) hors enseignants, enseignants, fonction publique territoriale (FPT) et fonction publique hospitalière (FPH) – et le secteur privé, celui-ci étant décliné en deux groupes : les entreprises de 100 salariés et plus (« grandes » entreprises) et celles de moins de 100 salariés (« petites » entreprises). Les mobilités vers ou depuis le non-salariat ne sont pas appréhendées ici, faute de données. Après un panorama descriptif du groupe qui forment ces salariés de 50 ans et plus et de leurs rémunérations selon leur groupe d'employeurs, on étudie les gains ou les pertes salariales qu'entraînent ces mobilités.

Ce dossier mobilise le panel tous salariés en 2013 pour le panorama sur les salariés de 50 ans et plus et leurs rémunérations, puis de 1995 à 2013 pour l'analyse des mobilités entre groupes d'employeurs (voir Encadré 1). Le salaire étudié est le salaire net de cotisations salariales, net de contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Ce salaire net est exprimé en équivalent temps plein (EQTP) dans le panorama, c'est-à-dire qu'il est converti à un temps plein toute l'année. Dans l'analyse des mobilités, on utilise le salaire net journalier¹, salaire net rapporté au nombre de jours rémunérés, qui au contraire dépend du temps de travail de l'individu.

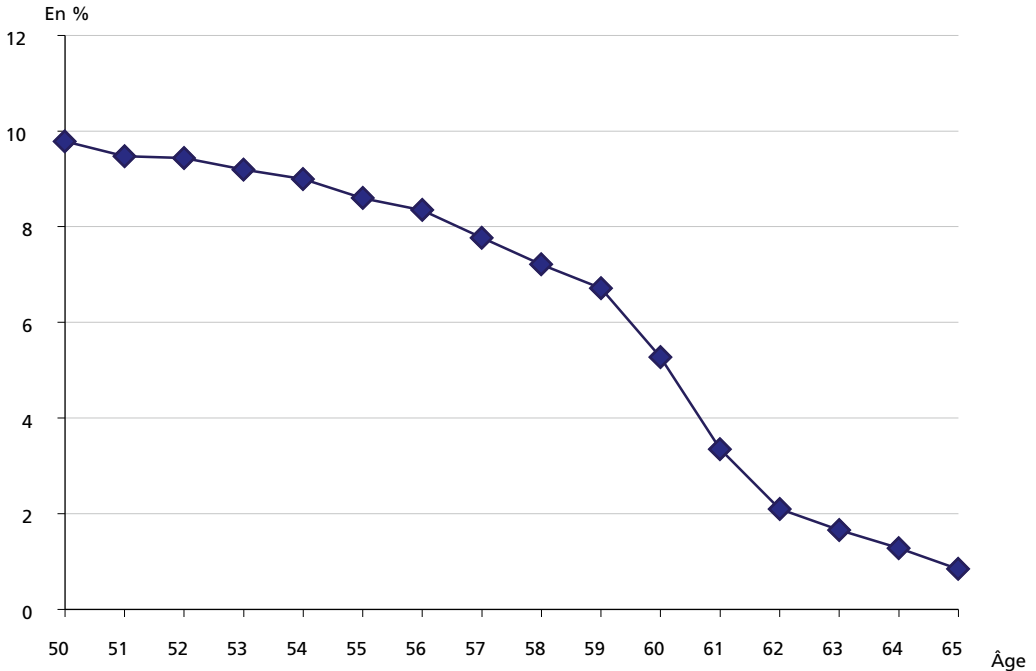
Les sorties d'activité après 50 ans modifient la structure de l'emploi salarié : les salariés les plus âgés sont plus souvent cadres, à temps partiel et dans des petites entreprises du privé

En 2013, les salariés de 50 ans et plus représentent 26 % de l'ensemble des salariés et contribuent pour 24 % au volume de travail total en EQTP. Au fur et à mesure des sorties de l'activité salariée et des départs à la retraite, les salariés plus âgés contribuent de moins en moins au volume de travail : les salariés de 50 ans contribuent à presque 10 % au volume de travail total des 50-65 ans en 2013, alors que ceux de 60 ans n'y contribuent plus qu'à moins de 5 %, et cette part passe en dessous de 2 % après 62 ans (Figure D 2-1).

¹ Les informations disponibles dans le panel avant 2009 ne permettent pas de reconstruire un salaire en équivalent temps plein de manière tout à fait homogène dans le temps sur l'ensemble du champ.

Changer de type d'employeur après 50 ans, au sein de la fonction publique ou entre secteurs public et privé

Figure D 2-1 : Répartition par âge du volume de travail des seniors en 2013



Source : Insee, panel tous salariés.

Champ : France métropolitaine, salariés entre 50 et 65 ans, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles.

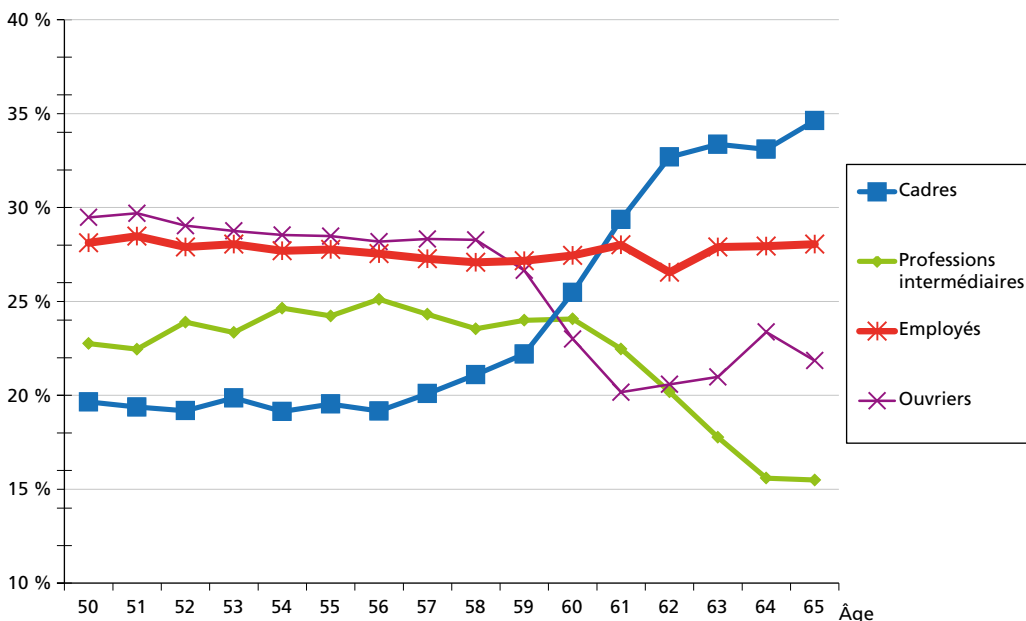
Lecture : Les salariés de 50 ans contribuent à 9,8 % du volume de travail total des salariés de 50 ans et plus.

Réunis ici sous le nom de « seniors », les salariés de 50 ans et plus forment cependant un groupe hétérogène, dont la composition évolue fortement selon l'âge au fil des sorties de l'activité salariée et des départs à la retraite. Âge après âge, les modifications les plus marquées de la structure de ce groupe concernent les qualifications, notamment du fait des liquidations de retraite plus tardives chez les cadres que chez les ouvriers². La part des cadres dans l'emploi salarié s'accroît au fil des âges, à l'inverse, celle des ouvriers décroît. Si 20 % des salariés de 50 ans comme ceux de 57 ans sont des cadres³, un quart des salariés de 60 ans le sont et un tiers de ceux de 62 ans et plus (Figure D 2-2). À l'inverse, les ouvriers, qui représentent jusqu'à 58 ans un quart des salariés, voient leur part diminuer jusqu'à ne plus former que 20 % des salariés de 61 ans. La part des professions intermédiaires connaît aussi une forte diminution après 61 ans. À chaque âge, les employés représentent un peu plus d'un quart des salariés, la diversité des métiers et des secteurs couverts par cette catégorie lissant les dynamiques de l'ensemble de ce groupe.

2 Âge de liquidation en moyenne plus tardif chez les cadres que chez les ouvriers, que ce soit chez les hommes comme chez les femmes, chez les salariés du privé comme ceux du public, voir Andrieux et Chantel (2013) pour une analyse sur la génération née en 1942.

3 Très précisément, les cadres représentent 20 % du volume de travail en EQTP des salariés de ces âges. La précision « en volume de travail EQTP » est omise dans la suite de l'étude pour plus de lisibilité.

Figure D 2-2 : Répartition des salariés de 50 ans et plus selon la catégorie socioprofessionnelle en 2013



Source : Insee, panel tous salariés.

Champ : France métropolitaine, salariés entre 50 et 65 ans, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles.

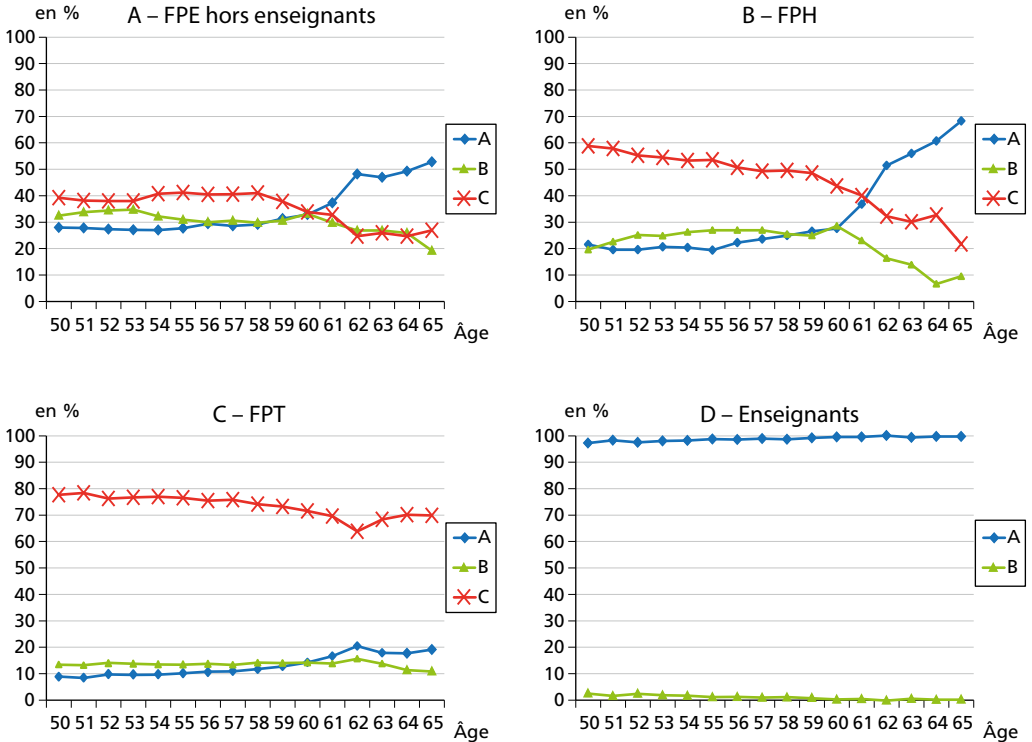
Lecture : Les cadres et les chefs d'entreprises contribuent à 19,6 % au volume de travail en EQTP des salariés de 50 ans.

Ce constat se retrouve encore plus marqué dans la fonction publique au sein de laquelle les âges de départ à la retraite diffèrent nettement entre les catégories d'agents dites « sédentaires » et les catégories « actives ». Ces dernières rassemblent des agents de catégorie B ou C dont l'emploi présente un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles justifiant un départ anticipé à la retraite⁴. Si, en moyenne, les agents de catégorie A représentent un peu moins de 30 % des salariés de la FPE hors enseignants de 50 à 59 ans, ils représentent près de la moitié des salariés de 62 ans et plus (Figure D 2-3A).

4 Selon la « catégorie active » et la génération de naissance dès 50-52 ans ou 55-57 ans, voir fiche thématique 5.1 et COR, 2016.

Changer de type d'employeur après 50 ans, au sein de la fonction publique ou entre secteurs public et privé

Figure D 2-3 : Répartition des salariés de 50 ans et plus par catégorie hiérarchique en 2013



Source : Insee, panel tous salariés.

Champ : France métropolitaine, salariés entre 50 et 65 ans, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles.

Lecture : Les agents de catégorie A contribuent à 27,9 % au volume de travail en EQTP des salariés de 50 ans de la FPE.

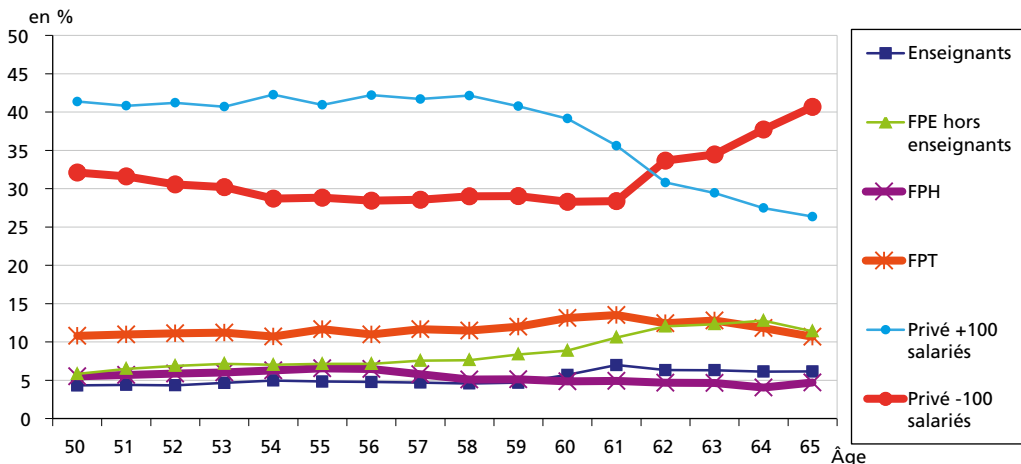
Dans la FPH, les agents de catégorie A (pour moitié des médecins, soit une catégorie « sédentaire ») forment 20 % des effectifs de 50 ans, et plus de la moitié de ceux de 62 ans et plus (Figure D 2-3B). La proportion d'agents de catégorie B (pour moitié des infirmiers et assimilés en catégorie « active ») chute après 60 ans. La proportion d'agents de catégorie C (40 % d'aides-soignants et assimilés en catégorie « active ») diminue quant à elle plus progressivement dès 50 ans et fortement après 55 ans. Du fait de ces caractéristiques, la part des agents de catégorie C diminue dès 55 ans dans la FPT, mais elle reste majoritaire à tout âge (Figure D 2-3C). Ces effets sont sans objet chez les enseignants qui, à quelques exceptions près, sont quasiment tous agents de catégorie A (Figure D 2-3D).

Parallèlement, la répartition des salariés de 50 ans et plus selon leur groupe d'employeurs publics ou privés évolue selon l'âge (Figure D 2-4). Chez les salariés de 50 ans, environ 5 % travaillent dans l'enseignement, des proportions similaires travaillent dans la FPH et dans la FPE hors enseignants, le double travaille dans la FPT, un tiers dans les entreprises du privé de moins de 100 salariés et plus de 40 % dans celles de plus grande taille. Ces ordres de grandeur se retrouvent chez les salariés de 60 ans, avec une part un peu plus élevée des agents de la FPT et de ceux de l'État et

Changer de type d'employeur après 50 ans, au sein de la fonction publique ou entre secteurs public et privé

des parts moins élevées des salariés du privé. Au-delà de 62 ans, et en lien avec des départs à la retraite plus tardifs, la part des salariés du privé travaillant dans les entreprises de moins de 100 salariés dépasse celle des plus grandes, et la part des agents de la FPE (qui comprend plus de cadres susceptibles de prolonger leur activité) dépasse celle de la FPT (Figure D 2-4).

Figure D 2-4 : Répartition selon le groupe d'employeurs en 2013



Source : Insee, panel tous salariés.

Champ : France métropolitaine, salariés entre 50 et 65 ans, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles.

Lecture : 41% des salariés de 50 ans sont dans une entreprise de plus de 100 salariés (en EQTP).

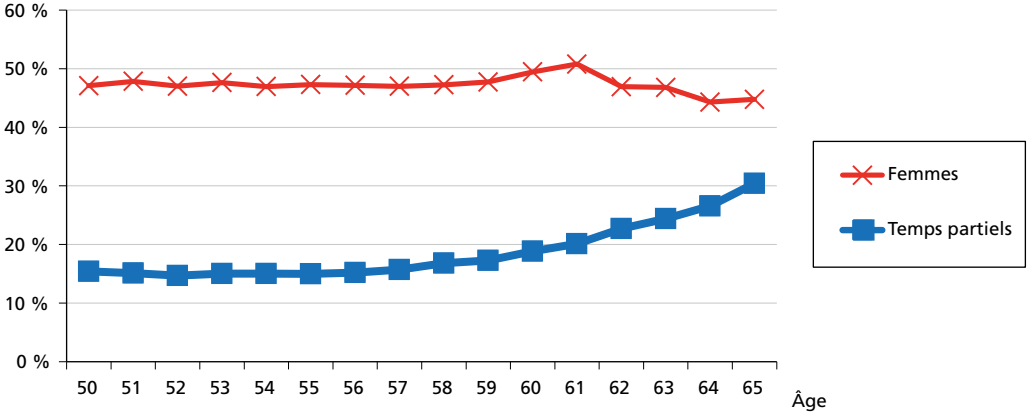
Les écarts d'âge de départ à la retraite entre les hommes et les femmes se traduisent aussi par une modification de la structure de l'emploi salarié des 50 ans et plus selon le sexe (Figure D 2-5). Les femmes représentent 47 % des salariés de 50 ans, et cette proportion reste stable jusqu'à 59 ans. Puis, elle augmente fortement entre 59 ans et 61 ans où elle dépasse 50 %, ce qui peut traduire des carrières plus étalées chez les femmes, qui ont connu des interruptions de carrière, que chez les hommes. Enfin, la part des femmes décroît jusqu'à 45 % chez les 65 ans probablement parce que celles-ci sont moins nombreuses dans les groupes de salariés qui continuent généralement de travailler au-delà de 62 ans.

La part des temps partiels augmente progressivement au fil des âges. Les salariés à temps partiel contribuent à 15 % au volume de travail des salariés de 50 ans (Figure D 2-5), à 19 % chez ceux de 60 ans et à plus d'un quart chez ceux de plus de 62 ans⁵. Cette progression peut illustrer des comportements d'aménagement du temps de travail pour anticiper un départ à la retraite ou encore des retours en emploi à temps partiel de jeunes retraités.

5 Voir Lainé (2003) qui documente notamment la montée du temps partiel dans le privé pour les plus de 55 ans, et Baradji, Davie et Duval (2016) qui mettent notamment en évidence l'augmentation avec l'âge du temps partiel choisi pour raison de santé ou pour dégager du temps libre et du temps pour les travaux domestiques.

Changer de type d'employeur après 50 ans, au sein de la fonction publique ou entre secteurs public et privé

Figure D 2-5 : Part des femmes et des salariés à temps partiel de 50 ans et plus en 2013



Source : Insee, panel tous salariés.

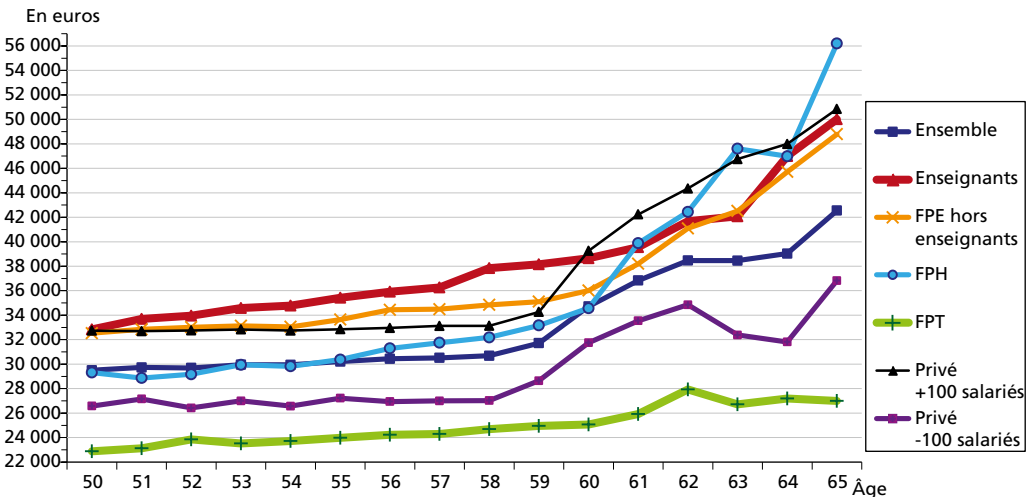
Champ : France métropolitaine, salariés entre 50 et 65 ans, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles.

Lecture : Les femmes représentent 47 % des salariés de 50 ans. Les salariés à temps partiel contribuent à 15 % au volume de travail en EQTP des salariés de 50 ans.

Les sorties d'activité plus tardives des plus qualifiés font artificiellement augmenter les moyennes des salaires chez les plus de 60 ans

En 2013, quel que soit le groupe d'employeurs, les salaires en EQTP sont en moyenne plus élevés chez les salariés plus âgés que chez les salariés d'un an leurs cadets (Figure D 2-6).

Figure D 2-6 : Salaires nets annuels moyens des salariés de 50 ans et plus en EQTP selon le groupe d'employeurs et l'âge en 2013



Source : Insee, panel tous salariés.

Champ : France métropolitaine, salariés entre 50 et 65 ans, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles

Lecture : À l'âge de 50 ans, les salariés de la FPT touchent en moyenne un salaire net EQTP annuel de 22 900 euros.

Changer de type d'employeur après 50 ans, au sein de la fonction publique ou entre secteurs public et privé

Cette différence selon l'âge est relativement faible et stable pour les salariés entre 50 et 59 ans. Les salariés de 50 ans gagnent en moyenne 29 500 euros par an en équivalent temps plein, ce qui correspond à 2 460 euros par mois et ceux de 59 ans 38 200 euros par an, soit 2 640 euros par mois. Entre ces âges, la progression reflète notamment les évolutions des carrières et la valorisation de l'ancienneté des individus. Elle n'est pas due à des effets de génération : on retrouve cette progression si l'on suit année après année une cohorte d'individus nés la même année (**Encadré 2**).

La forte augmentation du salaire moyen selon l'âge, autour des âges de départ à la retraite et après, résulte d'un artefact : elle provient, non pas de l'augmentation des rémunérations des individus, mais essentiellement des changements profonds de la composition de la population salariée qui reste en emploi. Les salariés moins qualifiés et les catégories « actives » pour la fonction publique sortent du salariat et partent à la retraite, alors que les plus qualifiés et les catégories dites « sédentaires » restent en emploi plus longtemps. Ces changements de composition sont particulièrement marqués dans la FPH, les entreprises du privé de plus de 100 salariés et la FPE hors enseignants. On observe un effet comparable dans les petites entreprises, mais un peu plus tardivement.

Les différences de salaires des seniors entre groupes d'employeurs reflètent principalement les écarts de qualification moyenne des salariés

En 2013, compte tenu de leur niveau de qualification, les enseignants sont en moyenne plus rémunérés que les salariés seniors des autres groupes (**Figure D 2-6**). Les salariés des grandes entreprises du privé arrivent en deuxième position. À 50 ans, les enseignants (essentiellement en catégorie A) gagnent en moyenne 32 800 euros par an en EQTP, soit 2 740 euros par mois contre 32 700 euros par an (2 730 euros par mois) pour les salariés des grandes entreprises du privé, 32 500 euros par an (2 710 euros par mois) pour les salariés de la FPE hors enseignants et 29 300 euros par an (2 440 euros par mois) dans la FPH, 26 600 euros par an (2 210 euros par mois) dans les petites entreprises du privé et 22 900 euros par an (1 910 euros par mois) dans la FPT. Les écarts de salaires moyens entre groupes reflètent essentiellement la qualification : les répartitions statutaires ou par catégories socioprofessionnelles différentes selon le groupe d'employeurs. Ainsi, les agents de catégorie C contribuent à presque 80 % au volume de travail en EQTP dans la FPT, à presque 60 % dans la FPH et 40 % dans la FPE hors enseignants, alors que les ouvriers et les employés représentent un peu plus d'un salarié sur deux dans les entreprises de plus de 100 salariés et plus de deux salariés sur trois dans les plus petites.

Ces différences entre groupes d'employeurs évoluent au fil des âges suite aux sorties d'activité et au poids de plus en plus fort des plus qualifiés parmi les salariés plus âgés.

Dans l'échantillon d'étude, 13,4 % des salariés changent au moins une fois de groupe d'employeurs après 50 ans

Dans cette partie, on étudie les mobilités après 50 ans entre groupes d'employeurs. On exploite ici la dimension panel des données. On se concentre sur la première mobilité après 50 ans pour les salariés dont on observe la trajectoire individuelle entre 1995 et 2013, en retenant un seuil de présence en emploi salarié suffisant pour se prêter à une analyse des carrières après 50 ans (ce seuil est fixé à six années de manière à pouvoir étudier sur une durée suffisamment longue les transitions ; de ce fait, l'échantillon d'étude est plus stable dans l'emploi salarié que l'ensemble des individus, salariés au moins une fois après 50 ans entre 1995 et 2013, voir encadré 1). Les salariés travaillant la même année pour plusieurs employeurs différents⁶ sont exclus du groupe

6 Plus précisément, pour des regroupements différents d'employeurs selon le secteur d'activité pour le privé et le statut d'emploi pour la fonction publique.

d'étude, sauf lorsque cet enchaînement d'employeurs reflète une mobilité entre groupes⁷ (voir **Encadré 3** pour une description des salariés travaillant pour plusieurs groupes d'employeurs la même année). Rappelons enfin que le panel ne fournissant pas d'information sur le non-salariat, on ne sait pas si un salarié a en parallèle une activité non salariée (profession libérale, dirigeant d'entreprise non salarié, auto-entrepreneur, etc.) ni, s'il quitte son activité salariée, si c'est pour sortir de l'emploi ou pour exercer une activité non salariée. Le panel ne renseigne pas non plus sur les salariés qui partent travailler à l'étranger. Pour cette sous-population, plus stable en emploi que l'ensemble des salariés, 13,4 % ont changé au moins une fois de groupe d'employeurs après 50 ans (**Figure D 2-7**). Ce chiffre n'est pas comparable à ceux de Daussin-Benichou *et al.* (2014) qui s'intéressent uniquement aux changements durables dans le temps de groupes d'employeurs des 30 et 45 ans. À titre de comparaison, sur un groupe des 40-49 ans et selon une définition de la mobilité comparable à celle étudiée ici, 17,9 % des salariés ont changé au moins une fois de groupe d'employeurs entre 40 et 49 ans.

60 ans, un âge charnière pour la mobilité entre groupes d'employeurs

Les salariés qui changent au moins une fois de groupe d'employeurs après 50 ans ont des profils particuliers, en termes d'âge, de statut, de catégorie socioprofessionnelle ou encore de groupe de départ (**Figure D 2-7**).

Figure D 2-7 : Part dans l'échantillon d'étude des salariés ayant changé au moins une fois de groupe d'employeurs après 50 ans

Sexe	En %
Femmes	12,9
Hommes	13,8
Catégorie socioprofessionnelle	
Cadres	12,3
Professions intermédiaires	11,1
Employés	12,7
Ouvriers	16,7
Groupe de départ	
FPE hors enseignants	16,4
FPT	7,2
FPH	8,7
Enseignants	10,7
Privé +100 salariés	12,1
Privé -100 salariés	17,2
Ensemble	13,4
Âge moyen à la première mobilité	54,5 ans

Champ : France métropolitaine, salariés entre 50 et 65 ans, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles, échantillon d'étude.

Lecture : Dans l'échantillon d'étude, 12,9 % de femmes ont changé au moins une fois de groupe d'employeurs après 50 ans.

Toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire en contrôlant l'âge, le groupe de départ, le fait d'être contractuel dans la FPE, le niveau et la dynamique salariale (pente salariale) avant une potentielle mobilité, ainsi que le sexe, les cadres ont 1,3 fois plus de chances de changer au moins une fois de secteur après 50 ans que les employés ou les professions intermédiaires (**Figure D 2-8**).

7 Et par symétrie lorsque cette situation ne se produit qu'une année, même si elle n'engendre pas une mobilité.

Changer de type d'employeur après 50 ans, au sein de la fonction publique ou entre secteurs public et privé

Figure D 2-8 : Déterminants du fait d'avoir changé de groupe d'employeurs au moins une fois après 50 ans : analyse logistique

	Probabilité / probabilité de la référence	Niveau de significativité
Catégorie socioprofessionnelle		
Cadres	1,3	***
Professions intermédiaires	1,0	***
Employés	<i>Ref.</i>	
Ouvriers	1,2	***
Sexe		
Femmes	0,9	***
Hommes	<i>Ref.</i>	
Groupe d'employeurs au départ		
Enseignants	1,0	**
FPE hors enseignants	1,3	***
FPH	0,8	***
FPT	0,5	***
Privé -100 salariés	1,3	***
Privé +100 salariés	<i>Ref.</i>	
Contractuel de la FPE	1,5	***
Âge		
50 ans	<i>Ref.</i>	
51 ans	0,9	***
52 ans	0,8	***
53 ans	0,8	***
54 ans	0,7	***
55 ans	0,9	***
56 ans	0,8	***
57 ans	0,8	***
58 ans	0,8	***
59 ans	0,8	***
60 ans	1,5	***
61 ans	1,7	***
62 ans	1,6	***
63 ans	1,3	***
64 ans	1,3	***
Salaires passé et dynamique salariale		
Log salaire journalier avant la mobilité	0,96	***
Dynamique salariale passée	0,99	***

Les seuils de significativité sont les suivants :

*** p-value ≤ 0,01 ; ** 0,01 < p-value ≤ 0,05 ; * 0,05 < p-value ≤ 0,10 ; ns : non significatif à 10%

Autres contrôles : année de changement de groupe d'employeurs.

Source : Insee, *panel tous salariés*.

Lecture : La référence est un employé de 50 ans dans une entreprise du privé de plus de 100 salariés, payé le salaire moyen et ayant une progression salariale moyenne. Cet individu a 8,7 % de chances de changer de groupe d'employeurs l'année suivante. S'il était cadre, il aurait 1,3 fois plus de chances de changer de groupe. S'il était payé 10 % de salaire en plus, sa probabilité de changer serait multipliée par 0,96, et par 0,99 si sa pente salariale était 25% plus favorable.

Champ : France métropolitaine, salariés entre 50 et 65 ans, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles, échantillon d'étude.

Changer de type d'employeur après 50 ans, au sein de la fonction publique ou entre secteurs public et privé

Les ouvriers sont presque aussi mobiles que les cadres⁸.

Le type de contrat de travail est aussi un déterminant important de la mobilité : par exemple, les contractuels de la FPE⁹ ont toutes choses égales par ailleurs 1,5 fois plus de chances de changer de secteur après 50 ans que les autres.

Toutes choses égales par ailleurs, les salariés âgés de 50 ans ont plus de chances de changer de groupe d'employeurs l'année suivante que leurs aînés de 51 à 59 ans. Mais l'effet de l'âge n'est pas aussi régulier : les salariés âgés de 60 à 62 ans ont 1,6 fois plus de chances de changer de groupe d'employeurs l'année suivante que ceux de 50 ans, et ceux de 63 ans, 1,3 fois plus¹⁰. Cet effet qui se retrouve aux âges de départ à la retraite peut illustrer des situations de cumul emploi-retraite : après avoir liquidé leurs droits à la retraite pour un groupe d'employeurs, certains salariés recommencent à travailler pour un autre (possiblement à temps partiel comme peut le suggérer la forte proportion de temps partiels à ces âges). D'ailleurs, des analyses complémentaires (non reportées ici) suggèrent que toutes choses égales par ailleurs les salariés déjà à temps partiel ont de plus fortes chances de bouger que ceux à temps complet et que les salariés travaillant en Île-de-France ont une probabilité plus forte de changer de groupe d'employeurs que ceux des autres régions.

Le niveau de salaire et sa dynamique ont aussi une incidence sur la mobilité entre groupes, mais elle est faible. Les salariés les mieux payés et pour lesquels la dynamique salariale est la plus favorable au cours des deux dernières années tendent toutes choses égales par ailleurs à être légèrement moins mobiles que ceux qui connaissent un contexte salarial moins porteur au sein de leur entreprise ou de leur fonction publique.

Enfin, les femmes sont légèrement moins mobiles que les hommes.

Des salariés plus mobiles dans le secteur privé et dans la FPE, et moins dans la FPT

Toutes choses égales par ailleurs, les salariés des entreprises de moins de 100 salariés ont 1,3 fois plus de chances de changer au moins une fois de secteur après 50 ans que ceux des entreprises de plus de 100 salariés. Les enseignants ont autant de chances de changer de secteur que les salariés des entreprises du privé de plus de 100 salariés ; les agents de la FPH, 20 % de chances de moins que les salariés des « grandes » entreprises (soit une probabilité de 6,6 % contre 8,7 % pour la référence, toutes choses égales par ailleurs), et ceux de la FPT, 50 % de moins (soit une probabilité de 4,6 % toutes choses égales par ailleurs). En revanche, les agents de la FPE hors enseignants ont 1,3 fois plus de chances de changer de groupe que les salariés des « grandes » entreprises du privé. Une grande partie de ces mouvements observés dans la FPE résulte de la deuxième vague de décentralisation qui entraîna entre 2006 et 2010 un transfert des agents de l'État (ministère de l'Éducation nationale et ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement) vers la fonction publique territoriale. Selon la Direction générale des collectivités locales (DGCL), environ 135 000 personnes physiques ont été transférées entre 2006 et 2010 de la FPE (ministère de l'Éducation nationale et ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement) vers la FPT. Les transferts d'agents TOS du ministère de l'Éducation nationale et d'agents techniques du ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable, des Transports et du Logement amorcés en 2006, s'étaient amplifiés en 2007, 2008 et ralentissent depuis 2009¹¹.

8 Par ailleurs, des analyses complémentaires menées sur des populations plus restreintes montrent également une plus grande propension à changer au moins une fois de secteur après 50 ans chez les salariés les plus diplômés (plus que le Bac).

9 Ce sont les seuls que l'on sache identifier de manière homogène sur l'ensemble de la période d'étude. De même, l'information sur le contrat de travail dans le privé n'est disponible que depuis 2005 dans le panel.

10 Une analyse complémentaire où l'on contrôle de l'année de naissance plutôt que de l'année de changement pour capter les effets générations confirme l'existence de ces effets différenciés de l'âge avant et après 60 ans.

11 Voir « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Faits et chiffres », DGAFP, édition 2015.

Changer de type d'employeur après 50 ans, au sein de la fonction publique ou entre secteurs public et privé

Plus généralement, certains changements de groupe d'employeurs sont plus fréquents que d'autres (**Figure D 2-9**). Ainsi, plus de huit salariés du privé sur dix qui ont changé de groupe restent dans le privé, passant d'une entreprise de plus de 100 salariés à une entreprise plus petite ou l'inverse. Au sein de la fonction publique, les agents de la FPT et de la FPH qui changent de groupe vont huit fois sur dix dans le privé, alors que ce n'est le cas que pour un tiers des agents de la FPE. Dans la FPH, ce sont souvent des agents de catégorie A qui changent de groupe : médecins hospitaliers ou infirmiers pouvant aller travailler en cliniques privées¹².

Les agents de la FPE qui ont changé de groupe se retrouvent principalement dans la FPT en lien avec la vague de décentralisation citée ci-dessus. Les enseignants qui ont changé de groupe vont le plus souvent dans la FPE hors enseignants¹³.

Figure D 2-9 : Changements de groupe d'employeurs après 50 ans
[En %]

		Groupe d'arrivée						Ensemble
		Enseignants	FPE hors enseignants	FPH	FPT	Privé +100 salariés	Privé -100 salariés	
Groupe de départ	Enseignants	-	55,9	2,0	10,9	7,9	23,2	100,0
	FPE hors enseignants	14,1	-	1,4	50,5	13,7	20,4	100,0
	FPH	0,8	5,6	-	10,3	40,5	42,8	100,0
	FPT	1,2	8,4	6,5	-	33,4	50,5	100,0
	Privé +100 salariés	0,7	6,3	2,1	7,5	-	83,4	100,0
	Privé -100 salariés	0,7	4,6	2,6	10,0	82,1	-	100,0
	Ensemble	2,1	7,2	2,4	12,8	38,3	37,3	-

Source : Insee, panel tous salariés.

Champ : France métropolitaine, salariés entre 50 et 65 ans, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles, échantillon d'étude.

Lecture : 55,9 % des enseignants qui ont changé de groupe d'employeurs sont passés dans la FPE.

Les mobilités s'accompagnent d'une baisse du volume de travail conduisant à un salaire journalier plus bas, et cet effet s'accroît avec l'âge

Toutes choses égales par ailleurs, c'est-à-dire en contrôlant notamment l'âge, la catégorie socioprofessionnelle, le groupe d'employeurs au départ, la dynamique salariale passée, le sexe, une mobilité entre secteurs s'associe en moyenne à une diminution du salaire journalier de 23 %. Ceci s'explique en grande partie par le fait que les salariés qui changent de groupe vont souvent vers un poste où le volume de travail est plus bas qu'auparavant. Ainsi, un tiers des salariés à temps complet qui changent de groupe d'employeurs passent à temps partiel. Si l'on analyse uniquement les mobilités des salariés qui restent à temps complet avant et après leur mobilité, la perte salariale n'est plus que de 4 % en moyenne (**Figure D 2-10**).

¹² Le panel Tous salariés ne suit pas l'activité non salariée, dont entre autres l'exercice libéral.

¹³ Les mobilités entre la FPE hors enseignants et les enseignants peuvent être surestimées en lien avec le codage des directeurs d'établissement parfois classés en enseignants selon leur exercice antérieur d'une activité d'enseignement. Ainsi, environ 24 % des mobilités FPE hors enseignants vers enseignants concernent des arrivées sur des postes de directeurs d'établissement pourtant codés enseignants.

Changer de type d'employeur après 50 ans, au sein de la fonction publique ou entre secteurs public et privé

Figure D 2-10 : Gains ou pertes de salaire journalier suite à une mobilité en fonction du groupe d'employeurs de départ ou d'arrivée
(en %)

Analyse des corrélations		Enseignants	FPE hors enseignants	FPH	FPT	Privé +100 salariés	Privé -100 salariés	Ensemble
Tous les salariés	Selon le groupe de départ	-56	-20	-51	-23	-29	-11	-23
	arrivée	-37	-32	-13	-24	-11	-32	-23
Temps complet	Selon le groupe de départ	ns	ns	-9	ns	-10	ns	-4
	arrivée	ns	-4	-13	-2	ns	-10	-4
Analyse causale								
Tous les salariés	Selon le groupe de départ	-61	-29	-52	-34	-31	-18	
	arrivée	-40	-36	-22	-33	-16	-34	
Temps complet	Selon le groupe de départ	-3	-2	-10	-6	-10	-5	
	arrivée	ns	-5	-18	-7	-4	-10	

Source : Insee, panel tous salariés.

Champ : France métropolitaine, salariés entre 50 et 65 ans, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles, présents au moins six années dans le panel, échantillon d'étude comparable à celui de l'analyse causale.

Note : Résultats de l'analyse des corrélations issus de régressions linéaires où la différence de log salaire journalier entre l'année t+1 et l'année t est expliquée par l'année, la catégorie sociale, le sexe, le groupe d'employeurs, le log salaire et sa dynamique passée l'âge et son carré, le fait d'être contractuel dans la FPE, observés l'année t et le fait de changer de groupe d'employeurs entre t et t+1 (interagi si besoin avec le groupe d'employeurs l'année t+1).

ns : non significatif à 5 %.

Note : Résultats de l'analyse causale, voir encadré 4 pour la méthodologie.

Lecture : Toutes choses égales par ailleurs, le salaire journalier des salariés qui ont changé de groupe d'employeurs a baissé de 23 %. Pour les salariés à temps complet qui le sont restés, la baisse n'est que de 4 %.

On détaille ensuite les mobilités selon les groupes d'employeurs de départ des salariés, puis selon les groupes d'arrivée. Les baisses de salaire journalier sont conséquentes pour les agents de la fonction publique, mais elles s'expliquent en grande majorité par une baisse du temps de travail quel que soit le groupe de départ. Seules les mobilités des temps complets depuis la FPH conduisent à une baisse de salaire journalier qui reste significative (-9 %). Dans les entreprises de moins de 100 salariés du privé aussi, la baisse du salaire journalier de 11 % pour l'ensemble des mobilités ne se retrouve pas sur les seuls salariés à temps complet qui restent à temps complet. Mais pour les entreprises du privé de plus de 100 salariés, le temps de travail semble un peu moins expliquer les baisses du salaire journalier : le salaire journalier suite à une mobilité depuis une entreprise du privé de plus de 100 salariés baisse en moyenne de 29 %, et de 10 % pour les salariés à temps complet.

Le constat est similaire selon le groupe d'employeurs à l'arrivée. On observe des baisses importantes du salaire journalier quel que soit le groupe d'arrivée en considérant l'ensemble des mobilités. Mais lorsqu'on se restreint aux mobilités des temps complets qui restent à temps complet, les baisses de salaire journalier sont généralement plus faibles en moyenne : 13 % pour ceux qui arrivent dans la FPH, 10 % pour ceux qui arrivent dans les entreprises du privé de moins de 100 salariés et moins de 4 % dans les autres cas. Cependant, quel que soit leur temps de travail, les salariés qui arrivent dans la FPH connaissent une baisse de leur salaire journalier dépassant en moyenne 13 %.

La baisse du salaire journalier des salariés qui changent de groupe est de plus en plus importante avec l'âge du salarié (Figure D 2-11), surtout jusqu'à 60 ans, puis son ampleur diminue au-delà. Elle passe ainsi de -7,8 % pour les salariés mobiles à 50 ans à -71,5 % à 60 ans. Il n'en est pas de même pour les salariés à temps complet. Ces derniers, lorsqu'ils changent de groupe avant 60 ans, connaissent une perte en termes de salaire le plus souvent inférieure à 5 % avant 60 ans, voire

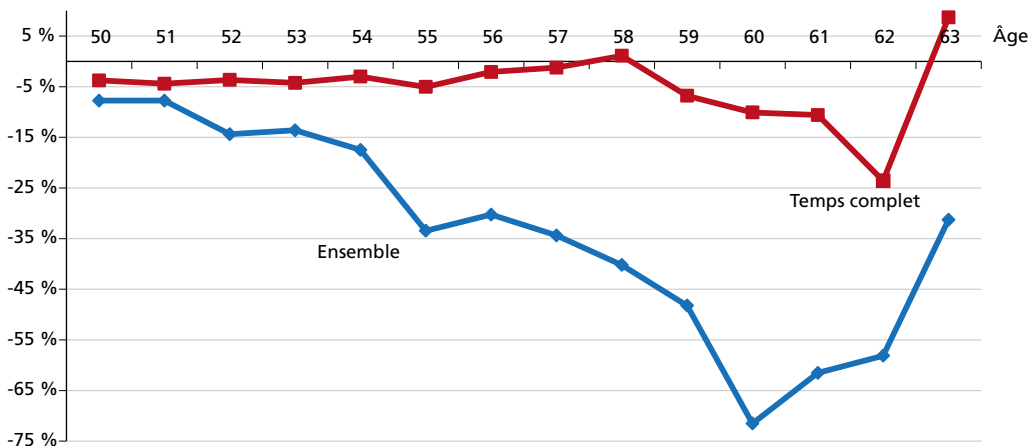
Changer de type d'employeur après 50 ans, au sein de la fonction publique ou entre secteurs public et privé

nulle à 58 ans. Ainsi, entre 50 ans à 60 ans, la baisse de plus en plus forte du salaire journalier est quasi majoritairement imputable à une baisse concomitante et de plus en plus conséquente du volume de travail de ces salariés¹⁴.

À partir de 60 ans, même les salariés qui restent à temps complet connaissent des baisses du salaire journalier d'au moins 5 %. Cette baisse peut résulter de pertes de primes ou de bonus suite à un changement de fonction. Elle pourrait aussi illustrer des situations de cumul emploi-retraite pour lesquelles les versements de pension compenseraient en partie les baisses salariales.

Enfin, la progression du salaire journalier qui s'observe pour les salariés à temps complet de 63 ans qui ont changé de groupe et la moindre baisse pour l'ensemble proviennent de l'effet de sélection des plus qualifiés dans l'emploi salarié à ces âges avancés.

Figure D 2-II : Gains et pertes salariales des salariés de 50 ans et plus selon l'âge : analyse des corrélations



Source : Insee, panel tous salariés.

Champ : France métropolitaine, salariés entre 50 et 65 ans, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles, échantillon d'étude comparable à celui de l'analyse causale.

Note : Résultats de l'analyse des corrélations issus de régressions linéaires où la différence de log salaire journalier entre l'année t+1 et l'année t est expliquée par l'année, la catégorie socioprofessionnelle, le sexe, le groupe d'employeurs, le log salaire et sa dynamique passée, l'âge et son carré, le fait d'être contractuel dans la FPE, caractéristiques observées l'année t, et le fait de changer de groupe d'employeurs entre t et t+1 interagi avec l'âge l'année t. Pour les salariés qui sont toujours à temps complet, les pertes suivant une mobilité ne sont significatives à 5% que de 50 à 55 ans et de 59 à 62 ans.

Lecture : Toutes choses égales par ailleurs, le salaire journalier des salariés de 50 ans qui ont changé de groupe d'employeurs a baissé de 7,8 %. Cette baisse du salaire journalier atteint 71,5 % pour les salariés de 60 ans qui ont changé de groupe d'employeurs. Chez les salariés à temps complet qui ont changé de groupe d'employeurs, la baisse est beaucoup plus faible : perte de 4 % à 50 ans et elle est de 10 % à 60 ans.

Aucun de ces éléments ne peut s'interpréter cependant de manière causale. En effet, même en contrôlant les caractéristiques observables, les salariés qui changent de groupe restent différents de ceux qui ne changent pas. L'analyse causale reportée dans la deuxième partie de la Figure D 2-10 cherche à pallier ce défaut en comparant les salariés mobiles à ceux stables, mais avec la même histoire salariale dans le même groupe d'employeurs de départ. Elle confirme que les baisses de salaire journalier observées sur l'ensemble sont beaucoup moins importantes sur les seuls salariés à temps complet, suggérant qu'en très grande partie celles-là sont dues à une réduction du volume de travail.

14 Sous l'hypothèse que les conditions de rémunération horaire des salariés qui restent à temps complet soient les mêmes que celles des salariés qui passent à temps partiel.

Encadré 1 : Sources, champ et mesures

Cette étude mobilise le panel tous salariés. Ce fichier longitudinal est extrait de plusieurs sources administratives et suit les périodes d'emploi, les caractéristiques des employeurs et les salaires d'un échantillon au 1/24 de la population salariée depuis 1967, au 1/12 de la population salariée depuis 2002. Ces sources administratives sont les déclarations annuelles de données sociales (DADS), les fichiers de paie des agents de l'État et le système d'information des agents des services publics (Siasp). Existant depuis 1967 sur le secteur privé, le panel tous salariés couvre l'ensemble du champ salarié depuis 1988, à savoir le secteur privé et la fonction publique (fonction publique de l'État, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière). Pour chaque poste occupé par un salarié de l'échantillon chez un employeur donné au cours d'une année, le panel tous salariés donne des informations, notamment sur la rémunération nette versée par l'employeur, le nombre de jours de rémunération dans l'année ainsi que le sexe, l'année de naissance et la condition d'emploi du salarié.

Le champ de l'étude couvre l'ensemble des salariés de 50 ans à 65 ans en France métropolitaine, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles. Le panel tous salariés ne renseigne que sur les périodes d'emploi salarié. Il n'y a aucune information sur les indépendants (ni même de potentielles périodes d'emploi non salarié des salariés), qu'il s'agisse d'entrepreneurs individuels, de professions libérales, d'auto-entrepreneurs, de dirigeants non salariés d'entreprise, etc.

Ce dossier mobilise le panel tous salariés depuis 1995, année à partir de laquelle les heures rémunérées sont disponibles pour les observations issues des DADS, ce qui permet de calculer un volume de travail en équivalent temps plein. Pour la fonction publique de l'État, les heures rémunérées ne sont disponibles que depuis 2009, avec la mise en place du Siasp. Pour les années antérieures à 2009, le volume de travail en EQTP dans la FPE s'obtient à partir du nombre de jours rémunérés dans l'année corrigé de la quotité de temps de travail (variable issue de l'ancien panel État).

Salaires nets en équivalent temps plein et salaire net journalier

On étudie le salaire net de cotisations salariales, de CSG et de CRDS. Depuis 2013, le salaire net calculé à partir des DADS comprend les cotisations patronales pour la complémentaire santé obligatoire, alors qu'il ne les couvrait pas auparavant.

Dans la partie de l'étude qui porte sur le panorama 2013, le salaire net analysé est exprimé en équivalent temps plein, c'est-à-dire qu'il est converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif. Le salaire net en EQTP correspond à un « prix » : il correspond à une unité de volume de travail (un équivalent temps plein), il permet de comparer des emplois de durée et de temps de travail différents sans refléter le temps de travail effectif. Pour un agent ayant occupé un poste de travail durant six mois à 80 % et ayant perçu au total 10 000 euros, le salaire net en EQTP est de $10\,000 / (0,5 \times 0,8) = 25\,000$ euros par an.

Dans la partie sur l'analyse des gains et des pertes salariales suite à une mobilité, comme le calcul des EQTP n'est pas homogène avant et après 2009 dans la FPE, on étudie plutôt le salaire net journalier, soit le salaire net rapporté à la durée de paie. Contrairement au salaire en EQTP, le salaire journalier ne correspond pas exactement à un prix par unité de volume de travail : il reflète aussi le temps de travail du salarié.

Mobilités entre groupes d'employeurs et échantillon d'étude

Un salarié est mobile lorsqu'il change, entre deux années ou en cours d'année, de groupe d'employeurs : enseignants, FPE hors enseignants, FPT, FPH, entreprises du privé de moins de 100 salariés dans le privé ou entreprises du privé de 100 salariés ou plus. Pour éviter de générer de fausses mobilités entre entreprises du privé de plus ou de moins de 100 salariés lorsque, au cours du temps, la taille de l'entreprise passe au-dessus ou en dessous de ce seuil, c'est la taille de l'entreprise à l'embauche du salarié (ou lors de sa première observation dans l'échantillon d'étude) qui est retenue.

L'analyse des mobilités entre groupes d'employeurs après 50 ans est conduite sur les salariés de 50 à 65 ans présents au moins six années dans le panel après 1995, un champ proche de celui de l'analyse des effets de la mobilité sur le salaire. En effet, pour analyser les effets d'une mobilité sur l'évolution salariale future, il est nécessaire de disposer d'assez d'observations par individu avant et après la mobilité pour être en mesure d'estimer à la fois le passé salarial (niveau et pente) et le futur salarial (niveau et pente), soit au moins deux observations avant la mobilité et deux après, voire trois pour 2013, année pour laquelle la mesure du salaire net est différente des précédentes, ce dont on doit tenir compte. Une restriction de champ similaire est réalisée sur les individus stables, en mobilisant l'année de changement simulée (**Encadré 4**).

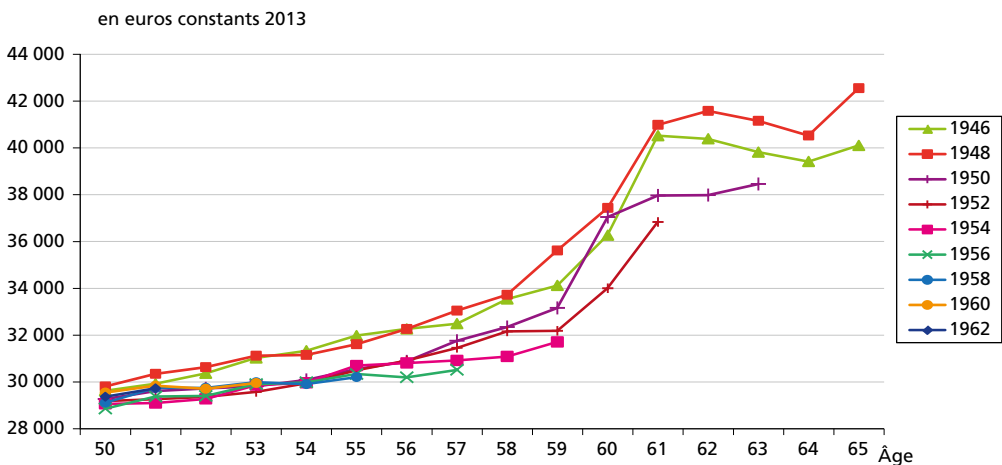
Changer de type d'employeur après 50 ans, au sein de la fonction publique ou entre secteurs public et privé

Les salariés qui ont travaillé dans plusieurs regroupements – par secteur d'activité pour le privé et statut d'emploi dans le public – d'entreprises la même année (**Encadré 3**), s'ils l'ont fait de manière répétée dans le temps, sont exclus de l'échantillon d'étude. Les salariés qui ont travaillé dans plusieurs regroupements une seule année sont inclus dans l'échantillon d'étude, car ce phénomène illustre pour certains d'entre eux une mobilité entre groupes d'employeurs.

Encadré 2 : Les carrières salariales par génération

Le panorama en coupe sur l'année 2013 combine les salaires d'individus de générations différentes. L'évolution selon l'âge qui est y reportée ne retrace donc pas les trajectoires salariales individuelles. En effet, selon leur année de naissance, les salariés ne sont pas soumis aux mêmes conditions démographiques, institutionnelles ou économiques, au même moment de leur carrière, conditions qui en théorie peuvent influencer sur l'intégralité de leur futur parcours professionnel (voir Koubi, 2003 ou Maurin et McSally, 2008, qui étudient les carrières des générations ayant passé des examens en 1968). Autre exemple, certaines générations entrent sur le marché du travail dans une période de bonne conjoncture, alors que d'autres y entrent en bas du cycle économique, et dans certains pays (mais pas en France*), ces différences continuent d'expliquer des écarts de salaire bien plus tard dans la carrière (voir Gaini *et al.*, 2013 pour la revue de littérature et des résultats sur la France). Dans cet encadré, on reprend l'analyse du salaire net par âge détaillé, mais en suivant les individus des mêmes générations année après année, à savoir de la génération née en 1946, qui a eu 51 ans en 1996 et 65 ans en 2011, à la génération née en 1962 qui a fêté ses 51 ans en 2013. Quelle que soit la génération considérée, l'analyse par génération conforte celle en coupe : les salaires moyens en EQTP par âge progressent régulièrement entre 50 et 59 ans, puis cette progression s'accélère après 59 ans artificiellement du fait des départs à la retraite et des profonds changements qu'ils provoquent dans la structure de la population restant en emploi (**Figure D 2-E2**). Chaque génération a cependant ses particularités. Les salariés nés en 1948 et avant ont ainsi à chaque âge des salaires plus élevés que les générations nées après 1950.

Figure D 2.E2. Salaires nets annuels moyens en EQTP : analyse par génération



Source : Insee, panel tous salariés.

Champ : France métropolitaine, salariés entre 50 et 65 ans, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles.

Lecture : À l'âge de 56 ans, les salariés nés en 1956 ont gagné en moyenne un salaire net annuel en EQTP de 30 198 euros constants 2013, tandis que ceux nés en 1948 ont gagné un salaire net annuel en EQTP de 32 262 euros constants 2013.

* En France, au contraire, Gaini *et al.* (2013) comme Ananian et Calavrezo (2012) montrent que les différences de salaire à l'embauche dues à l'évolution de la conjoncture s'estompent rapidement dans la carrière.

Changer de type d'employeur après 50 ans, au sein de la fonction publique ou entre secteurs public et privé

Encadré 3 : 9,0 % des salariés de 50 ans et plus travaillent dans au moins deux regroupements d'employeurs une même année

Le panel tous salariés ne permet pas de mesurer la multiactivité entendue comme activité *simultanée* pour deux employeurs différents. Il est en revanche possible de repérer les salariés qui ont travaillé pour deux employeurs différents la même année avec, de ce fait, une part de multi-actifs et une part qui, sans cumuler d'emplois, connaît une mobilité au cours de l'année, enchaînant des périodes d'emploi avec des employeurs différents.

Reprenant la typologie définie par Daussin-Benichou *et al.* (2014), on choisit de regrouper les périodes d'emploi des salariés dans des sous-secteurs ou « regroupements d'employeurs (et de statut) » qui distinguent les enseignants de la FPE, les autres salariés de la FPE et ceux de la FPT en fonction de leur statut (titulaires, non-titulaires, stagiaires ou autres), tandis que les employeurs des salariés du privé sont distingués selon leur secteur d'activité : agriculture, industrie, construction, commerce, services. Au total, les salariés qui ont travaillé pour au moins deux de ces regroupements d'employeurs (et de statut) représentent 9,0 % des salariés de plus de 50 ans.

L'étude se concentre ici uniquement sur les deux principaux postes de ces salariés : s'ils en occupent un troisième, mais qui leur rapporte moins de rémunération, on néglige cette information. Le poste principal du salarié est celui qui rapporte la rémunération la plus élevée.

Ceux de ces salariés, dont le poste principal est dans le secteur privé, occupent majoritairement (plus de 60 %) un deuxième poste dans le secteur privé également, ceux de la FPH encore plus : 71 % d'entre eux occupent leur deuxième poste dans le secteur privé (**Figure D 2-E3**). En revanche, pour les salariés de la FPE et de la FPT, le deuxième poste est majoritairement dans le public.

Figure D 2.E3 : Part des salariés ayant travaillé dans au moins deux regroupements d'employeurs la même année

[En %]

		Poste 2						Ensemble
		Enseignants	FPE hors enseignants	FPH	FPT	Privé +100 salariés	Privé -100 salariés	
Poste principal	Enseignants	6,3	10,1	13,5	9,1	26,5	34,4	100,0
	FPE hors enseignants	22,8	6,8	8,5	14,5	23,2	24,2	100,0
	FPH	8,7	9,7	0,0	10,9	43,1	27,7	100,0
	FPT	32,5	15,3	3,4	0,0	23,0	25,8	100,0
	Privé +100 salariés	8,9	7,6	11,5	11,0	25,4	35,6	100,0
	Privé -100 salariés	12,1	7,1	4,9	15,1	19,5	41,2	100,0
	Ensemble	15,6	8,8	6,8	11,2	23,0	34,6	100,0

Source : Insee, panel tous salariés.

Champ : France métropolitaine, salariés entre 50 et 65 ans, hors salariés des particuliers employeurs et salariés agricoles.

Lecture : Parmi les enseignants ayant occupé plusieurs postes la même année, 6,3 % avaient un deuxième poste d'enseignant (avec un statut différent) ; 10,1 % étaient aussi salariés de la FPE hors enseignants.

La moitié des salariés qui ont travaillé dans deux regroupements différents d'employeurs la même année sont à temps complet pour l'un des postes et à temps partiel pour l'autre. Dans 30 % des cas, ils sont à temps partiel sur les deux postes, et seulement dans 20 % des cas, à temps complet sur les deux postes. Parmi les cadres (respectivement des ouvriers) sur leur poste principal, 60 % sont aussi cadres (respectivement ouvriers) sur leur deuxième poste. Ce n'est le cas que pour 40 % des employés sur le poste principal.

Encadré 4 : La méthodologie de l'analyse causale

L'analyse causale des gains et des pertes salariales suite à une mobilité sectorielle suit pas à pas celle de Daussin-Benichou *et al.* (2014). Les salariés connaissant une mobilité sectorielle ne sont pas directement comparables aux salariés qui ne changent pas de secteur. Même une fois contrôlées les caractéristiques observables comme l'âge, le sexe, le secteur de départ, ou même le niveau de salaire passé (analyse des corrélations), il peut rester des différences en termes de caractéristiques inobservables empêchant les comparaisons entre salariés connaissant une mobilité et ceux qui n'en connaissent pas. Il est nécessaire de mener une analyse contrefactuelle en comparant le salaire des salariés qui ont changé de secteur à celui qu'ils auraient eu s'ils étaient restés dans le même secteur. La stratégie, développée par Daussin-Benichou *et al.* (2014) pour réaliser cette analyse contrefactuelle, repose sur une description très individualisée du salaire (effets individuels fixes dans le temps et pentes de progression salariale individuelles) et la constitution d'un groupe de contrôle dont les salaires suivent les mêmes dynamiques individualisées dans le secteur de départ que ceux qui vont changer de secteur.

On se concentre sur la première mobilité après 50 ans. Pour chaque individu i qui change de secteur (groupe M) à la date t_{ci} , on va décomposer le (log du) salaire w_{it} qu'il avait les années précédentes (après 45 ans) en deux termes, un effet individuel fixe dans le secteur de départ α_{1i} , et une progression annuelle aussi individualisée β_{1i} :

$$w_{it} = \alpha_{1i} - \beta_{1i}(t - t_{ci}) + \varepsilon_{1it}, \quad \forall i \in M, t < t_{ci}$$

De même, le salaire qu'il reçoit après le changement de secteur est décomposé en un effet individuel fixe dans le secteur d'arrivée et une progression salariale individuelle après le changement de secteur.

$$w_{it} = \alpha_{2i} - \beta_{2i}(t - t_{ci}) + \varepsilon_{2it}, \quad \forall i \in M, t \geq t_{ci}$$

Ce que l'on peut résumer par :

$$w_{it} = \alpha_{1i} + \alpha_{2i} 1_{\{t \geq t_{ci}\}} - \beta_{1i}(t - t_{ci}) + \beta_{2i}(t - t_{ci}) 1_{\{t \geq t_{ci}\}} + \varepsilon_{it}, \quad \forall i \in M$$

On estime alors individu par individu les quatre paramètres de cette équation. Le groupe de contrôle s'obtient à partir des individus qui ne changent jamais de secteur (au cours de leur carrière complète) (groupe S). Pour chaque individu j qui ne change pas de secteur, on impute aléatoirement (tirage uniforme dans toutes les années de présence de l'individu) une pseudo-année de changement de secteur t_{cj} pour être en mesure de décomposer aussi pour ce groupe le salaire et d'estimer les quatre paramètres α_{1j} , α_{2j} , β_{1j} , β_{2j} :

$$w_{jt} = \alpha_{1j} + \alpha_{2j} 1_{\{t \geq t_{cj}\}} - \beta_{1j}(t - t_{cj}) + \beta_{2j}(t - t_{cj}) 1_{\{t \geq t_{cj}\}} + \varepsilon_{jt}, \quad \forall j \in S$$

Ensuite, on régresse pour l'ensemble des individus qui changent ou non de secteur le gain ou la perte salariale à un an suite à une mobilité (ou à une pseudomobilité pour les individus du groupe de contrôle) suivant :

$$w_{it_{ci}} - w_{it_{ci-1}} = \sum_s \gamma_{1s} 1_{\{Sect_{t_{ci}} = s\}} + \gamma_2 X_i + \delta \beta_{1i} + u_{it}, \quad \forall i \in M \text{ ou } S$$

Où $Sect_{t_{ci}}$ est le secteur d'arrivée (qui est le même que celui de départ pour les individus qui ne changent pas de secteur), X_i rassemble le salaire avant la (pseudo)mobilité, l'âge à la (pseudo)mobilité, l'année de la (pseudo) mobilité. L'estimation est réalisée séparément pour chaque secteur de départ. Cette démarche permet d'estimer un effet causal lié à la mobilité sur le salaire à condition de supposer qu'une fois contrôlés par le niveau du salaire avant changement et sa progression tendancielle avant changement dans le secteur de départ, le changement de secteur, la date au changement et l'âge au changement ne sont pas corrélés avec l'erreur u_{it} .

Remerciements

Les auteurs remercient très chaleureusement J.-M. Daussin-Benichou, M. Koubi, A. Leduc et B. Marc qui leur ont fourni les programmes d'analyse.

Références

- Ananian S., Calavrezo O., « Les trajectoires salariales des jeunes entrés sur le marché du travail entre 1995 et 2002 selon leur premier salaire », *Document d'études*, n° 170, Dares, 2012.
- Andrieux V., Chantel C., « Espérance de vie, durée passée à la retraite », *Dossier Solidarité et Santé*, n° 40, Drees, juin 2013.
- Baradji E., Davie E., Duval J., « Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé », *Point Stat*, n° 21, DGAFP, 2016.
- Conseil d'orientation des retraites (COR), « Les catégories actives de la fonction publique », *Document de travail* n° 3, séance plénière du 25 mai 2016.
- Daussin-Benichou J., Koubi M., Leduc A., Marc B., « Les carrières salariales dans le public et le privé : éléments de comparaison entre 1988 et 2008 », *Emploi et salaires – édition 2014*, Insee, collection « Insee Références », 2014.
- 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°s 462-463, pp. 5-23, 2013.
- Koubi M., « Les carrières salariales par cohorte de 1967 à 2000 », *Économie et Statistique*, n°s 369-370, 2003.
- Lainé F., « La mobilité professionnelle et salariale des salariés âgés analysée à travers les DADS », *Document d'études*, Dares, n° 66, mars 2003.
- Maurin E., McSally S., « *Vive la Révolution !* Long-Term Educational Returns of 1968 to the Angry Students », *Journal of Labor Economics*, vol. 26, n° 1, 2008.
- « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Faits et chiffres », DGAFP, édition 2015.