

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 13 février 2014 à 9 h30
« Emploi des seniors et trajectoires de fin de carrière »

Document N°5
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

**Les salaires des seniors du privé : plus élevés en moyenne,
mais de moindres perspectives d'augmentation**

*Nicolas Bignon, DARES, Marion Goussé, ENSAE,
INSEE, France Portrait social, édition 2009*

Les salaires des seniors du privé : plus élevés en moyenne, mais de moindres perspectives d'augmentation

Nicolas Bignon et Marion Goussé*

La structure socioprofessionnelle des salariés du secteur privé et semi-public se modifie avec l'âge et la génération. Ainsi, les proportions de femmes, de salariés à temps partiel, de cadres et de salariés travaillant dans les services sont légèrement plus importantes parmi les seniors (55-65 ans) que parmi les salariés plus jeunes. Les hommes ouvriers sortent plus tôt du salariat privé et semi-public, notamment dans les entreprises publiques et dans l'industrie où ils peuvent bénéficier de régimes spéciaux de retraite et de dispositifs de préretraites progressives.

Les salaires des seniors sont en moyenne plus élevés que ceux des autres salariés, ils sont aussi plus dispersés. Parmi les personnes qui sont restées dans le salariat privé et semi-public entre 2002 et 2006, les seniors ont été proportionnellement plus nombreux que les classes d'âge intermédiaire à connaître de fortes variations de salaire horaire net, à la hausse comme à la baisse. Cependant, entre 2002 et 2006, le taux de croissance du salaire mensuel net moyen des seniors restant en emploi a été dans l'ensemble moins favorable que pour les autres classes d'âge, notamment parce que le nombre moyen d'heures travaillées chez les seniors a progressivement diminué au cours de la période. En outre, les changements d'entreprise sont plus rares chez les seniors, mais ont un effet en moyenne plus défavorable sur leur rémunération. Les déclassements y sont aussi fréquents que chez les salariés plus jeunes, mais plus pénalisants en termes d'évolution salariale.

Plus précisément, cinq classes de seniors représentatives de profils spécifiques en termes de mobilité professionnelle et salariale peuvent être distinguées. La première regroupe près des deux tiers des salariés, et se caractérise par des évolutions modérées de salaire horaire, à la hausse comme à la baisse. Les deux suivantes regroupent des salariés qui ont connu des hausses de salaire horaire, plus ou moins fortes, en lien notamment avec une promotion ou un positionnement dans le bas de la hiérarchie des salaires. Enfin, les deux dernières regroupent des salariés ayant connu de fortes baisses de salaire suite notamment à des déclassements ou à la perte de primes.

L'emploi des seniors¹ est aujourd'hui un thème important du débat public français. Le taux d'emploi des 55-64 ans en 2007 est en effet inférieur à 40 %, et en dessous de la moyenne observée pour l'ensemble des 27 pays de l'Union européenne (45 %). Dès 2001, dans son premier rapport, le Conseil d'orientation des retraites (COR) a considéré que le relèvement des taux d'emploi des seniors devait constituer un axe essentiel d'une politique des retraites (COR, 2001). Depuis, le souci de répondre aux objectifs européens² a abouti à la signature en 2005 de l'accord national interprofessionnel pour l'emploi des seniors et à l'élaboration

* Nicolas Bignon, Dares. Marion Goussé, Ensaie

1. Dans cet article, les seniors sont définis comme les salariés âgés de 55 ans à 65 ans.

2. L'objectif d'un taux d'emploi de 50 % en 2050 a été adopté en mars 2001 lors du conseil européen de Stockholm dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi définie en mars 2000 lors du conseil européen de Lisbonne.

en 2006 du Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors. Par ailleurs, la nécessité de redresser les comptes de l'assurance vieillesse a conduit à introduire dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 plusieurs mesures visant à améliorer l'emploi des seniors : les partenaires sociaux sont invités à conclure avant 2010 des accords comprenant un objectif chiffré et des actions en faveur de l'emploi des salariés âgés.

Les entreprises sont en général réticentes à garder et, *a fortiori*, à investir dans des salariés qui seraient jugés moins productifs et susceptibles de partir dans un avenir proche (Minni C., Topiol A., 2003). On peut donc s'attendre à ce que les plus âgés, moins présents dans l'emploi, soient aussi moins souvent promus ou augmentés que les autres salariés, et que leur mobilité salariale soit relativement faible. Est-ce bien le cas ? Pourquoi ? Les situations des seniors pouvant être diverses, est-il possible de construire une typologie des salariés en fin de carrière selon leur mobilité salariale ? Pour répondre à ces questions, cet article propose une caractérisation, en termes d'emplois et de salaires, des seniors salariés du privé et du semi-public en 2002 (*encadré 1*) par rapport aux salariés plus jeunes, puis une analyse de la mobilité professionnelle et salariale de ceux restés en emploi quatre ans plus tard. Une typologie de ces derniers est enfin proposée. Les données utilisées sont issues du panel des déclarations annuelles de données sociales couvrant l'ensemble du secteur privé et semi-public (DADS, *encadré 1*).

Encadré 1

Le panel des DADS, une source pour mesurer la mobilité salariale

Les déclarations annuelles de données sociales (DADS) sont adressées chaque année à l'administration par les entreprises. Tous les salariés, présents ou non toute l'année, sont concernés par ces déclarations, à l'exception du secteur des services domestiques et des agents de la Fonction publique d'État. Les résultats sont ici issus de l'exploitation du panel DADS au 1/12^e sur la période 2002-2006. Le salaire considéré est le salaire net des cotisations sociales salariales, de la CSG et de la CRDS. Les primes, avantages en nature et gratifications sont donc inclus, de même que les montants d'intéressement qui n'ont pas été versés sur un plan d'épargne. En revanche, les sommes versées au titre de la participation sont exclues. Pour les calculs en évolution, le salaire de 2002 est converti en euros de 2006. L'évolution entre 2002 et 2006 est donc calculée en euros constants.

L'étude est restreinte au secteur privé et semi-public non agricole. Sont ainsi exclus du champ les salariés agricoles, les intérimaires, les agents de l'État, des collectivités territoriales et des hôpitaux publics de même que les apprentis, les stagiaires et les personnels des services domestiques. Les entreprises publiques sont incluses. Pour les salariés qui connaissent plusieurs postes dans une même année, on affecte pour l'année étudiée le temps de travail

(temps complet ou temps partiel) et la catégorie socioprofessionnelle du poste qui a duré le plus longtemps. Le salaire annuel d'une personne est alors la somme des salaires de tous les postes qu'elle a occupés sur l'année.

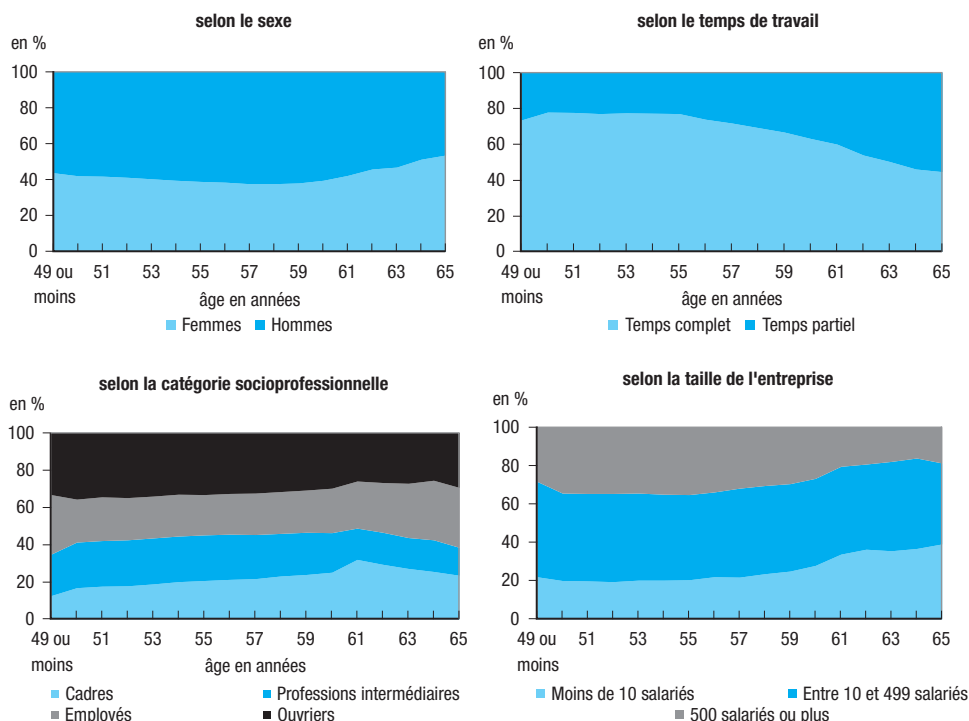
On exclut du champ de l'étude les salariés ayant travaillé moins d'un mois sur l'année, ainsi que les salariés dont le salaire horaire brut sur toute la période travaillée est inférieur à 80 % du Smic horaire brut (6 % des effectifs sont ainsi supprimés chaque année). D'autre part, environ 7 % des effectifs ont des identifiants manquants en 2002 ou en 2006. Ces identifiants ont été remplacés par un identifiant temporaire qui ne permet pas de réaliser un suivi temporel, ils ont donc été retirés du champ de l'étude. Une conséquence de ce filtrage est la suppression des salariés de La Poste dont la quasi-totalité des identifiants sont fictifs en 2002. Enfin, sont exclus du champ de l'analyse certains salariés ayant des évolutions de salaires extrêmes, c'est-à-dire supérieures à 100 % (0,4 % de l'échantillon). Au final, l'échantillon couvre 14,6 millions de salariés du secteur privé et semi-public en 2002, dont 27 % ne sont plus présents quatre ans plus tard (*figure 7*) sans que l'on puisse connaître les raisons pour lesquelles les salariés sont sortis du salariat privé et semi-public (retraite, chômage, etc.).

1,6 million de seniors salariés des secteurs privé et semi-public en 2002³

Les seniors étaient 6,5 millions en 2002 selon l'enquête Emploi ; 36,7 % d'entre eux avaient un emploi (soit 2,4 millions de personnes), 2,6 % étaient au chômage et 60,7 % étaient inactifs. Parmi les seniors en emploi, 19 % environ étaient indépendants, 23 % étaient des salariés de la Fonction publique et 58 % des salariés du secteur privé et semi-public, soit au final environ 1,6 million de salariés.

En 2002, d'après les DADS, la proportion de cadres et chefs d'entreprise salariés est de 12 % en moyenne parmi les salariés de moins de 50 ans travaillant dans le secteur privé et semi-public (figure 1). Elle est de 17 % parmi les salariés de 50 ans et augmente progressivement avec l'âge jusqu'à 32 % pour les salariés de 61 ans. Ce phénomène s'explique notamment par des risques différenciés de chômage et par la pénibilité de certains métiers qui favorise les mises à la retraite précoces de certains ouvriers ou employés, mais aussi par des choix différenciés par catégories. De façon générale, les ouvriers et les employés sont davantage touchés par le chômage que les cadres ou les professions intermédiaires. En 2002, le taux de chômage était de 9,5 % pour les ouvriers et 8,3 % pour les employés, contre 4,9 % pour les professions intermédiaires et 4,2 % pour les cadres. Ces différentiels de taux de chômage persistent après 50 ans. Plus précisément, les chômeurs ou inactifs non retraités sont plus souvent des ouvriers et des salariés du BTP, des industries textiles ou métallurgiques, du commerce de détail ou

1. Structure de la population salariée selon l'âge en 2002



Lecture : en 2002, parmi les salariés du secteur privé et semi-public, la proportion de femmes est de 44 % pour ceux ayant 49 ans ou moins en 2002, et de 54 % pour ceux ayant 65 ans.

Champ : France, salariés du secteur privé et semi-public en 2002.

Source : Insee, panel DADS.

3. Dans la suite de cette étude, nous analysons les évolutions de salaire des seniors entre 2002 et 2006. Les seniors sont alors définis selon leur situation en 2002. C'est pourquoi la description de leurs caractéristiques professionnelles est réalisée sur l'année 2002.

des services aux particuliers (Waltisperger D., 2008). Les départs en retraite précoces concernent principalement des ouvriers des transports ou de l'énergie appartenant à des entreprises publiques. En effet, les salariés des entreprises publiques bénéficient de statuts particuliers qui peuvent autoriser des départs en retraite dès 50 ans quand les salariés ont exercé un métier répertorié comme « actif » ou « insalubre » (les conducteurs de train par exemple).

Plus de femmes et de salariés à temps partiel chez les seniors

La proportion de femmes dans l'emploi salarié privé et semi-public diminue légèrement avec l'âge et la génération jusqu'à 60 ans. En 2002, elle était de 47 % pour les 15-29 ans, de 40 % environ pour les 30-49 ans et les 50-54 ans et de 38 % pour les 55-59 ans (*figure 1*). Cependant, cette proportion remonte entre 60 et 65 ans à 43 % pour les salariés de cette tranche d'âge en 2002. Ce résultat est d'autant plus remarquable qu'il concerne des générations pour lesquelles le taux d'activité des femmes était plus faible. Le taux de féminisation plus élevé des 60-65 ans par rapport aux 55-60 ans peut trouver deux éléments d'explication. D'une part, les hommes sont plus souvent ouvriers, catégorie dont on a vu qu'elle sortait plus tôt de l'emploi. D'autre part, les cessations d'emploi et les liquidations des droits à pension ont lieu à des âges en moyenne plus élevés chez les femmes en raison de carrières souvent plus heurtées et d'une entrée sur le marché du travail plus tardive que leurs homologues masculins (Magnac T. *et alii*, 2006 ; Aubert P., 2009).

La proportion de salariés à temps partiel dans l'emploi salarié privé et semi-public augmente nettement à partir de 55 ans⁴. De 20 % environ en 2002 chez les salariés âgés de moins de 55 ans, elle atteint 42 % chez les 60-65 ans (*figure 1*). Cette augmentation provient en partie de la féminisation du salariat à cet âge (les femmes étant plus souvent à temps partiel). Elle s'explique aussi par le fait que certains salariés âgés passent à temps partiel en fin de carrière. Ainsi, parmi les salariés de 55 à 65 ans à temps complet en 2002 et toujours salariés en 2006, 18 % des salariés sont à temps partiel en 2006, contre 10 % des salariés de 54 ans ou moins en 2002. Certaines de ces transitions vers le temps partiel sont liées au dispositif de préretraite progressive, dispositif en voie d'extinction depuis 2002 et supprimé en 2005 (Merlier R., 2006).

Les seniors : des salaires en moyenne plus élevés...

En 2002, dans le secteur privé et semi-public, le salaire mensuel net s'élevait en moyenne à environ 1 790 euros par mois pour un salarié ayant entre 30 et 49 ans, contre 2 170 euros pour un salarié âgé de 55 à 65 ans (*figure 2*). Plusieurs mécanismes peuvent expliquer que les seniors aient des salaires plus élevés. L'explication la plus couramment avancée est celle de l'accumulation de capital humain *via* l'expérience, les connaissances et le savoir-faire. Ce capital accumulé engendre une plus grande productivité du salarié qui serait valorisée au travers de la rémunération (Mincer J., 1974). Avec l'ancienneté, les salariés peuvent également accumuler un capital humain spécifique à leur entreprise, capital qui n'est pas forcément valorisable sur le marché du travail. L'ancienneté moyenne dans l'entreprise croissant avec l'âge, cette accumulation de capital humain spécifique peut contribuer à la croissance de la productivité avec l'âge (Mac Donald G., 1982). Le salaire plus élevé des seniors peut aussi

4. Dans les DADS, un salarié est à temps partiel si le nombre d'heures rémunérées est inférieur à un certain seuil, défini chaque année par rapport aux distributions du nombre d'heures rémunérées par jour pour les salariés à temps complet, à temps partiel ou intermittents. Cette définition est plus large que celle retenue dans l'enquête Emploi, qui aboutit à un taux de temps partiel de 17,2 % en 2006.

2. Salaire net en 2002, par tranche d'âge

en euros de 2002

	15-29 ans	30-49 ans	50-54 ans	55-65 ans	Ensemble
Salaire mensuel net moyen	1 264	1 787	1 968	2 166	1 728
Salaire horaire net moyen	9,2	12,6	14,0	16,0	12,3
Nombre mensuel moyen d'heures rémunérées par salarié	137	142	141	136	140

Note : le salaire mensuel moyen est obtenu en rapportant la masse salariale à l'effectif salarié et le salaire horaire moyen en rapportant la masse salariale au nombre total d'heures rémunérées.

Lecture : en 2002, dans le secteur privé et semi-public, le salaire mensuel net était en moyenne de 1 728 euros, le salaire horaire net en moyenne de 12,3 euros et le nombre d'heures rémunérées s'élevait en moyenne à 140 heures.

Champ : France, salariés du secteur privé et semi-public en 2002.

Source : Insee, panel DADS.

résulter du fait que la main-d'œuvre la moins qualifiée a tendance à sortir plus tôt de l'emploi et la plus qualifiée à rester plus longtemps en emploi. Les écarts peuvent enfin refléter partiellement des effets de génération (Koubi M., 2003). En effet, les salariés d'âges différents n'ont pas connu la même conjoncture aux différentes étapes de leur carrière et n'ont pas le même profil en termes de niveau de qualification ou de secteur d'activité.

Le salaire mensuel peut être analysé comme le produit du salaire horaire par le nombre d'heures rémunérées au cours du mois (*encadré 2*). En 2002, le nombre d'heures rémunérées moyen s'élevait à 137 heures par mois pour un salarié de moins de 30 ans, 142 heures pour un salarié de 30-49 ans, 141 heures pour un salarié de 50-54 ans et 136 heures pour un salarié de 55-65 ans (*figure 2*). En 2002, le salaire horaire était, quant à lui, en moyenne de 9,2 euros pour un salarié de moins de 30 ans, 12,6 euros pour un salarié ayant entre 30 et 49 ans, 14,0 euros pour un salarié ayant entre 50 et 54 ans, et 16,0 euros pour un salarié de 55-65 ans. Ces écarts reflètent pour partie des différences dans la structure par âge du salariat. Une fois tenu compte des principales différences de caractéristiques observables⁵ (*encadré 3*), un salarié de 55 à 65 ans perçoit un salaire horaire 26 % plus élevé que celui d'un salarié de 15 à 29 ans, 12 % plus élevé que celui d'un salarié de 30 à 49 ans et 4 % plus élevé que celui d'un salarié de 50 à 54 ans (*figure 3*).

Encadré 2

La décomposition des évolutions salariales

Le salaire mensuel net moyen peut être considéré comme le produit du salaire horaire net moyen par le nombre moyen d'heures rémunérées par mois, soit :

$$S = (S/H) \times H$$

avec S le salaire mensuel moyen (obtenu en rapportant la masse salariale moyenne par mois à l'effectif salarié moyen par mois), et H le nombre moyen d'heures rémunérées par mois.

On examine alors l'évolution du salaire mensuel moyen des salariés entre 2002 et 2006 ainsi que les évolutions de ses différentes composantes. Soit ΔS la variation du salaire mensuel net

moyen entre 2002 et 2006, $\Delta(S/H)$ la variation du salaire horaire net moyen et ΔH la variation du nombre moyen d'heures rémunérées par mois. Lorsque les évolutions sont faibles, la décomposition du taux de croissance du salaire mensuel entre 2002 et 2006 peut être approximée, « au premier ordre », par :

$$\frac{\Delta S}{S} \approx \frac{\Delta(S/H)}{S/H} + \frac{\Delta H}{H}$$

Évolution du salaire mensuel net moyen en % \approx
Évolution du salaire horaire net moyen en % +
Évolution du nombre moyen d'heures en %

5. Les variables utilisées dans la modélisation sont l'âge, le sexe, le temps de travail (temps complet/temps partiel), la catégorie socioprofessionnelle, la taille de l'entreprise et le secteur d'activité.

3. Les déterminants du salaire horaire net en 2002

Variables explicatives	Écart à la situation de référence (en %)
Tranche d'âge en 2002	
15-29 ans	Réf.
30-49 ans	14
50-54 ans	22
55-65 ans	26
Sexe	
Femme	- 10
Homme	Réf.
Temps de travail en 2002	
Temps partiel	- 4
Temps complet	Réf.
Catégorie socioprofessionnelle du salarié en 2002	
Cadre	53
Profession intermédiaire	Réf.
Employé	- 27
Ouvrier	- 33
Taille de l'entreprise en 2002	
Moins de 10 salariés	- 8
Entre 10 et 499 salariés	Réf.
500 salariés ou plus	7
Secteur d'activité de l'entreprise en 2002	
EB : Industries agricoles et alimentaires	6
EC : Industrie des biens de consommation	11
ED : Industrie automobile	14
EE : Industries des biens d'équipement	9
EF : Industries des biens intermédiaires	10
EG : Énergie	21
EH : Construction	13
EJ : Commerce	Réf.
EK : Transports	9
EL : Activités financières	14
EM : Activités immobilières	6
EN : Services aux entreprises	4
EP : Services aux particuliers	- 1
EQ : Éducation, santé, action sociale	2
ER : Activités associatives	4
Part de variance expliquée par le modèle (R²)	62 %

Note : les coefficients sont issus d'un modèle quantitatif décomposant les écarts de salaire observés selon les différentes caractéristiques des salariés et de leurs emplois (âge, sexe, taille de l'entreprise, catégorie socioprofessionnelle, etc.) et le salaire horaire net perçu. Tous les coefficients ici présentés sont significatifs au seuil de 1 %. Le modèle est analytique et non causal.

Lecture : dans ce modèle, le salarié de «référence» est un homme de 15-29 ans exerçant une profession intermédiaire à temps complet dans une entreprise de 10 à 499 salariés du secteur du commerce. Son salaire horaire moyen est de 9,80 euros. Les effets de chaque facteur sont estimés en écart à cette personne de référence. Ainsi, un salarié ne se distinguant du salarié de référence que par son âge (50-54 ans) a un salaire horaire net supérieur de 22 %.

Champ : France, salariés du secteur privé et semi-public en 2002.

Source : Insee, panel DADS.

Encadré 3

Les déterminants des niveaux et des évolutions de salaires

Afin de mettre en évidence les déterminants des niveaux et des évolutions de salaire, on utilise des modèles de régression quantitative. Dans le cas de l'équation de salaire en niveau, le logarithme du salaire horaire net en 2002 est considéré comme une fonction linéaire d'un ensemble de variables explicatives X_1 (âge, sexe, temps de travail, catégorie socioprofessionnelle, taille et secteur d'activité de l'entreprise employeuse) et d'un aléa ε :

$$\log(\text{salhor02}) = X_1\beta + \varepsilon$$

Dans le cas de l'équation de salaire en évolution, le logarithme du rapport entre les salaires horaires nets de 2006 et de 2002 est considéré comme une fonction d'un ensemble de variables explicatives identiques à celle de l'équation en niveau, mais où sont ajoutés le décile de salaire horaire net en 2002, l'existence d'un change-

Encadré 3 (suite)

ment d'entreprise ou l'existence d'une promotion entre 2002 et 2006 :

$$\log(\text{salhor06} / \text{salhor02}) = X_2 \cdot \delta + \eta$$

La part de la variance expliquée par le modèle est de 62 % pour l'équation de salaire en niveau et de 21 % pour l'équation de salaire en évolution. En effet, alors que la variance des niveaux de salaire s'explique pour 60 % par les caractéristiques du salarié et de son entreprise, la variance de l'évolution de salaire n'est expliquée que très partiellement par ces mêmes caractéristiques. Les évolutions salariales sont donc principalement liées à des effets individuels (formation initiale, formation continue, ancienneté dans l'entreprise, réseaux personnels, etc.), et à d'autres facteurs que l'on ne peut observer dans les données disponibles. Ces parts expliquées sont proches de celles estimées par A. Bayet et C. Colin (1998).

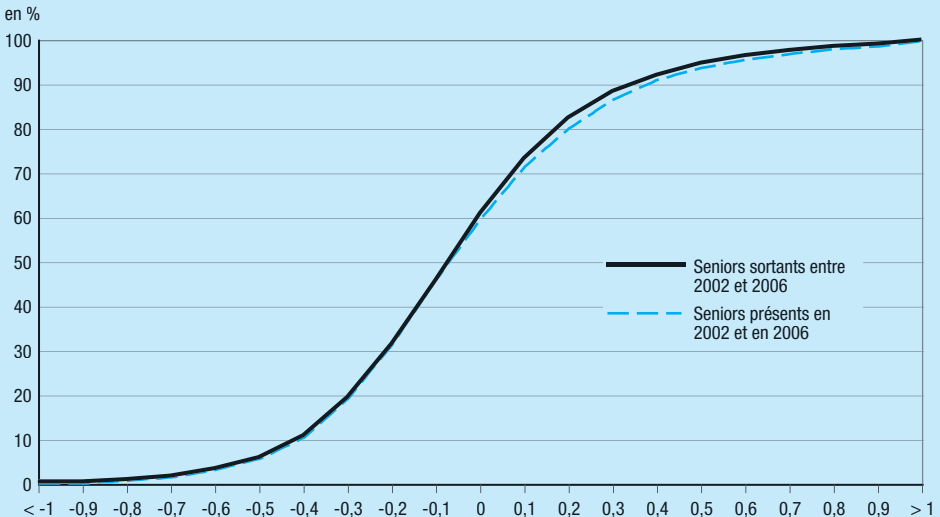
L'analyse des évolutions de salaires ne peut être menée que sur une partie de la population : les salariés présents en 2002 et toujours présents en 2006. Cette sous-population peut présenter des spécificités en termes de caractéristiques

inobservables, spécificités qu'on ne pourra donc pas contrôler dans les modèles statistiques.

L'existence d'une « sélection » en termes de caractéristiques non observées a été testée pour les équations en niveau. Le principe du test est d'estimer une équation du salaire de 2002 sur l'ensemble de la population (ensemble des salariés en 2002 ou ensemble des seniors selon le modèle). Au niveau individuel, une partie du salaire est expliquée par les caractéristiques introduites dans le modèle (sexe, âge, ancienneté, etc.) et une partie « résiduelle » tient à d'autres facteurs non expliqués par le modèle. La comparaison des parties résiduelles des salariés qui vont rester salariés jusqu'en 2006 et des salariés qui vont sortir du panel entre 2002 et 2006 permet de savoir si ceux qui vont sortir ont des caractéristiques inobservables (puisque figurant dans la partie résiduelle) particulières.

Sur l'ensemble des salariés, les résidus des salariés sortants sont très proches de ceux de l'ensemble des salariés. C'est aussi le cas pour les seniors, mais il existe une différence significative entre les résidus des deux populations (*figure 4*) : les seniors qui restent présentent des résidus un peu

4. Distribution des résidus de l'équation de salaire en niveaux pour les seniors entre 2002 et 2006



Note : distributions estimées par la méthode des noyaux.

Lecture : la distribution des résidus pour les salariés seniors sortant du panel entre 2002 et 2006 est proche de celle des seniors encore présents en 2006. En termes de salaire, le profil des sortants ne s'écarte donc pas beaucoup du profil de l'ensemble de la population.

Champ : France, salariés du secteur privé et semi-public en 2002.

Source : Insee, panel DADS.

Encadré 3 (fin)

plus positifs en moyenne que ceux qui sortent. En moyenne, il semble donc que les seniors qui restent sur le marché du travail aient des positions en termes de carrière légèrement plus favorables que les seniors qui sortent. On peut donc penser que les évolutions salariales estimées sur les seuls seniors qui restent sur quatre ans ont tendance à surestimer l'évolution salariale des seniors, les seniors présents en 2006 ayant des caractéristiques inobservables plus « favorables » que ceux sortis entre 2002 et 2006.

Pour corriger cette sélection sur inobservables, il faudrait mettre en œuvre une méthode de type

« Heckman » (Heckman, 1974). La correction du biais de sélection n'est complètement valide que si l'on dispose d'une variable d'exclusion, c'est-à-dire une variable influant fortement sur la sélection (ici la probabilité d'être encore salarié) mais faiblement sur le niveau ou l'évolution de salaire. Cette variable d'exclusion est alors introduite dans l'équation de sélection mais pas dans les équations de salaire. Aucune des variables disponibles dans le panel DADS n'étant susceptible de constituer une bonne variable d'exclusion, la correction des biais de sélection n'a pu être menée. Les commentaires des résultats des modèles tiennent compte de ce léger biais.

... mais aussi plus dispersés

Les seniors sont principalement situés dans le haut de la hiérarchie des salaires. En 2002, 55 % des salariés ayant entre 50 et 54 ans et 58 % de ceux ayant entre 55 et 65 ans étaient situés dans les deux derniers quintiles de salaire horaire, c'est-à-dire parmi les 40 % de salariés du privé et du semi-public ayant les salaires horaires les plus élevés, contre 44 % pour les 30-49 ans (*figure 5*). Les salaires horaires sont en outre beaucoup plus dispersés en fin de carrière qu'en début de carrière (*figure 6*), conséquence des effets cumulatifs de trajectoires professionnelles diversifiées, avec des salariés ayant de fortes responsabilités et de hauts niveaux de salaire et des salariés peu qualifiés à bas salaire. En 2002, parmi les seniors, un salarié situé en haut de la hiérarchie des salaires (D9, c'est-à-dire à la limite au-delà de laquelle se situent les 10 % des salariés ayant les salaires horaires nets les plus élevés) gagnait en moyenne quatre fois plus qu'un salarié situé dans le bas de la hiérarchie des salaires (D1, limite en-deçà de laquelle se situent les 10 % de salariés ayant les salaires horaires nets les plus faibles). Par comparaison, ce rapport interdécile est de 2 chez les 15-29 ans, de 3 chez les 30-49 ans et d'environ 3,5 chez les 50-54 ans.

5. Répartition des salariés selon l'âge et le quintile de salaire horaire net en 2002

en %

	15-29 ans	30-49 ans	50-54 ans	55-65 ans	Ensemble
1 ^{er} quintile (Q1)	33	16	13	13	20
2 ^e quintile (Q2)	29	18	14	13	20
3 ^e quintile (Q3)	20	22	18	17	20
4 ^e quintile (Q4)	12	22	24	22	20
5 ^e quintile (Q5)	7	22	31	36	20
Total	100	100	100	100	100

Note : les salariés sont classés par ordre croissant de salaire horaire net en 2002. Les 20 % des salariés ayant les salaires horaires nets les plus faibles ont un salaire horaire net inférieur à Q1, les 20 % des salariés ayant les salaires horaires nets les plus élevés ont un salaire horaire net supérieur à Q5. Les quintiles sont calculés sur l'ensemble des salariés présents en 2002. La distribution est pondérée par le nombre de jours travaillés par chaque salarié.

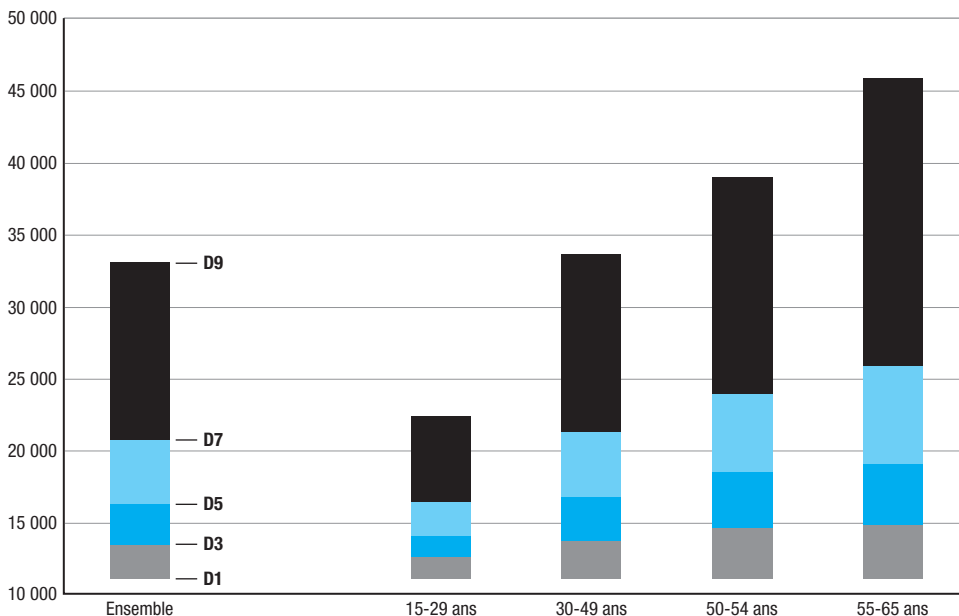
Lecture : en 2002, parmi les salariés du secteur privé et semi-public ayant entre 55 et 65 ans, 36 % sont situés dans le 5^e quintile de salaire horaire net (Q5), c'est-à-dire parmi les 20 % de salariés ayant les salaires horaires nets les plus élevés en 2002.

Champ : France, salariés du secteur privé et semi-public en 2002.

Source : Insee, panel DADS.

6. Hiérarchie des salaires nets selon l'âge, en 2002

salaires annuels nets, en euros¹



1. Salaire horaire net, « annualisé » en multipliant le salaire horaire par 1 820 heures.

Lecture : en 2002, 50 % des salariés perçoivent un salaire annuel net supérieur à 16 340 euros (D5), 10 % un salaire annuel net supérieur à 33 080 euros (D9) et 10 % un salaire annuel net inférieur à 11 140 euros (D1). En 2002, 30 % perçoivent un salaire annuel net supérieur à 20 800 euros (D7) et 30 % un salaire annuel net inférieur à 13 520 euros (D3).

Champ : France, salariés du secteur privé et semi-public en 2002.

Source : Insee, panel DADS.

Les deux tiers des seniors sont sortis du salariat privé et semi-public entre 2002 et 2006

Des seniors salariés dans le secteur privé ou semi-public en 2002, seul un tiers le sont toujours quatre ans plus tard. Cette seconde partie s'intéresse à leur mobilité professionnelle et salariale entre 2002 et 2006.

Après 50 ans, les personnes sont de plus en plus nombreuses à sortir du salariat privé et semi-public : si 27 % des salariés de 50 à 54 ans employés dans les secteurs privé et semi-public en 2002 n'y sont plus quatre ans plus tard, c'est le cas de 64 % des 55-65 ans (figure 7). Ces derniers peuvent quitter l'emploi salarié pour de multiples raisons : chômage, changement de statut d'emploi (travail indépendant, fonction publique – Tavan C., 2008) –

7. Taux de sortie du salariat privé et semi-public entre 2002 et 2006

Tranche d'âge en 2002	Nombre de salariés en 2002	Nombre de présents en 2006	Taux de sortie entre 2002 et 2006 (en %)
15-49 ans	11 507 600	8 880 400	23
50-54 ans	1 783 100	1 308 400	27
55-65 ans	1 312 900	474 600	64
Ensemble	14 603 700	10 663 400	27

Lecture : entre 2002 et 2006, 27 % des salariés sont sortis du salariat privé et semi-public.

Champ : France, salariés du secteur privé et semi-public en 2002.

Source : Insee, panel DADS.

retrait volontaire du marché du travail, invalidité, expatriation puis, de plus en plus fréquemment à mesure qu'ils avancent en âge, départ en retraite, voire décès (Bouhia R., 2008).

Le panel des DADS ne permet pas de ventiler les sorties selon leur motif. Cependant, d'autres études ont montré que les sorties des moins de 30 ans sont principalement liées à du chômage temporaire (Cordellier C., 2006). Les sorties entre 30 et 50 ans concernent, quant à elles, principalement les cessations d'activité des femmes pour raisons familiales et le chômage, alors que les sorties après 50 ans sont principalement liées aux départs en retraite et au chômage (Lainé F., Marioni P., 2006). Sur l'ensemble des salariés du secteur privé et semi-public, les sorties sont plus fréquentes chez les ouvriers et les employés que chez les cadres et les professions intermédiaires. Elles concernent relativement plus les hommes que les femmes, davantage les salariés à temps partiel que les salariés à temps complet et les salariés situés dans le bas de la hiérarchie des salaires en 2002 que ceux situés dans le haut (*figure 8*).

8. Profil des salariés sortant du salariat privé et semi-public entre 2002 et 2006

en %

	Ensemble des salariés				Seniors (55-65 ans)			
	Présents en 2002	Présents en 2002 et en 2006	Salariés sortants entre 2002 et 2006	Taux de sortie entre 2002 et 2006	Présents en 2002	Présents en 2002 et en 2006	Salariés sortants entre 2002 et 2006	Taux de sortie entre 2002 et 2006
Sexe								
Femme	43	42	46	29	39	43	37	60
Homme	57	58	54	25	61	57	63	66
Catégorie socioprofessionnelle du salarié en 2002								
Cadre	14	15	12	23	23	28	20	56
Profession intermédiaire	23	24	20	23	23	23	23	63
Employé	30	28	34	31	23	24	22	62
Ouvrier	33	33	34	28	32	25	36	72
Temps de travail en 2002								
Temps complet	74	77	63	23	70	72	69	63
Temps partiel	26	23	37	38	30	28	31	66
Quintile de salaire horaire net¹ en 2002								
1 ^{er} quintile (Q1)	20	18	27	36	13	13	13	64
2 ^e quintile (Q2)	20	20	22	28	13	12	13	65
3 ^e quintile (Q3)	20	21	18	24	17	16	18	67
4 ^e quintile (Q4)	20	21	16	22	22	20	23	67
5 ^e quintile (Q5)	20	20	17	24	36	39	33	60
Tranche d'âge en 2002								
15-49 ans	79	83	67	23	-	-	-	-
50-54 ans	12	12	12	27	-	-	-	-
55-65 ans	9	5	21	64	-	-	-	-

1. Les salariés sont classés par ordre croissant de salaire horaire net en 2002. Les 20 % des salariés ayant les salaires horaires nets les plus faibles ont un salaire horaire net inférieur à Q1, les 20 % des salariés ayant les salaires horaires nets les plus élevés ont un salaire horaire net supérieur à Q5. Les quintiles sont calculés sur l'ensemble des salariés présents en 2002. La distribution est pondérée par le nombre de jours.

Lecture : parmi les salariés sortis du salariat privé et semi-public entre 2002 et 2006, 46 % sont des femmes.

Champ : France, salariés du secteur privé et semi-public en 2002.

Source : Insee, panel DADS.

L'évolution salariale est mesurée sur les seuls salariés présents en 2002 et encore présents en 2006. Elle ne correspond donc pas à l'évolution salariale qu'aurait connue l'ensemble des seniors s'ils étaient restés en emploi (*encadré 3*). En effet, les seniors toujours salariés en 2006 sont minoritaires (27 % des seniors salariés en 2002) et sont particuliers. Les effets de ces particularités peuvent être estimés tant qu'elles sont observables (sexe, catégorie socioprofessionnelle, durée du travail). Mais il est possible que les seniors qui sortent du salariat aient aussi des caractéristiques propres particulières (santé, motivation, perspectives de carrière) plus difficiles à appréhender. Le biais de sélection induit par ces dernières, n'ayant pu être corrigé, peut rendre délicate la généralisation des évolutions salariales observées à l'ensemble des seniors.

Chez les seniors, des évolutions de salaire mensuel plus faibles en moyenne en raison de la diminution progressive du nombre d'heures rémunérées

La croissance entre 2002 et 2006 du salaire mensuel net perçu dans le secteur privé est d'autant moins élevée que le salarié est âgé (*figure 9*). Cette évolution du salaire mensuel net résulte à la fois de l'évolution du salaire horaire et de l'évolution du nombre d'heures rémunérées dans le mois (*encadré 2*). Entre 2002 et 2006, l'évolution du nombre d'heures rémunérées dans le mois décroît avec l'âge et devient négative pour les tranches d'âge 50-54 ans (- 1,4 %) et 55-65 ans (- 6,0 %). Cette diminution du nombre mensuel moyen d'heures par salarié en fin de carrière est à rapprocher de la proportion croissante de salariés à temps partiel après 50 ans.

9. Évolution du salaire mensuel net perçu et de ses composantes, entre 2002 et 2006, selon l'âge

	en %				
	15-29 ans	30-49 ans	50-54 ans	55-65 ans	Ensemble
Évolution de salaire mensuel net moyen ($\Delta S/S$)	17,3	7,0	2,0	1,6	7,2
Évolution du salaire horaire net moyen $\Delta(S/H)/(S/H)$	13,0	6,5	3,4	8,2	6,3
Évolution du nombre moyen d'heures rémunérées par mois ($\Delta H/H$)	3,8	0,5	- 1,4	- 6,0	0,8

Note : la somme des deux dernières lignes n'est pas exactement égale à la première en raison de l'approximation au premier ordre (*encadré 2*).

Lecture : parmi les salariés du secteur privé et semi-public en 2002 toujours présents en 2006, l'évolution moyenne entre 2002 et 2006 du salaire mensuel net est de 1,6 %, l'évolution du salaire horaire de 8,2 %, celle du nombre d'heures rémunérées par mois de - 6,0 %.

Champ : France, salariés du secteur privé et semi-public en 2002, toujours présents en 2006.

Source : Insee, panel DADS.

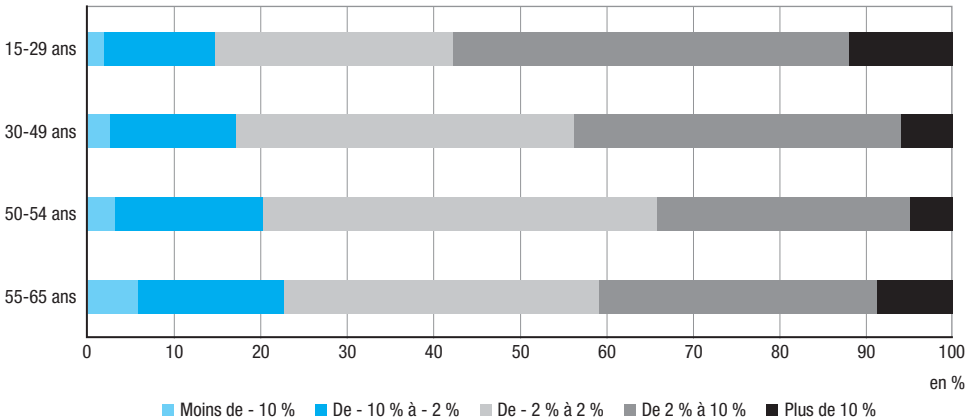
Le salaire horaire, quant à lui, progresse pour toutes les classes d'âge mais à un rythme plus faible à mesure que l'âge s'accroît, à l'exception des seniors (55-65 ans) pour laquelle il se redresse. Ce phénomène peut s'expliquer de deux façons. En premier lieu, il est possible que ce soient les personnes ayant les meilleures perspectives de salaire qui restent en emploi. En second lieu, le passage à temps partiel peut être accompagné d'une baisse moins que proportionnelle des salaires, ce qui se traduit par une augmentation apparente du salaire horaire.

Des évolutions salariales plus dispersées pour les seniors et fortement déterminées par la position dans l'échelle des salaires

Les évolutions de salaire horaire sont plus dispersées chez les 55-65 ans que chez les salariés d'âge médian. Entre 2002 et 2006, 23 % des salariés âgés de 55 ans et plus ont connu une baisse de salaire horaire net (en euros constants) d'au moins 2 % par an, contre 17 % pour les 30-49 ans et 15 % pour les 15-29 ans (*figure 10*). A contrario, 9 % des salariés seniors ont connu une progression de leur salaire horaire net supérieure à 10 % contre 6 % des salariés d'âge médian (30-49 ans). Cette hétérogénéité des évolutions salariales reflète en partie la diversité des situations professionnelles des seniors.

Une modélisation analytique de l'évolution du salaire horaire montre en effet que celle-ci est corrélée à un ensemble de caractéristiques des salariés ou de leur entreprise : sexe, âge, temps de travail (temps complet/temps partiel), taille de l'entreprise, secteur d'activité mais surtout catégorie socioprofessionnelle, position dans la hiérarchie des salaires, et trajectoire professionnelle (changement d'entreprise, promotion, etc. ; *figure 11, encadré 3*).

10. Répartition du taux de croissance annuel moyen du salaire horaire net entre 2002 et 2006, par tranche d'âge en 2002



Lecture : parmi les salariés du secteur privé et semi-public en 2002 toujours présents en 2006, 6 % de ceux ayant entre 55 à 65 ans en 2002 ont connu une baisse du salaire horaire net de plus de 10 % entre 2002 et 2006 (en euros constants). Cette proportion est de 3 % pour ceux ayant entre 50 et 54 ans en 2002.

Champ : France, salariés du secteur privé et semi-public en 2002 toujours présents en 2006.

Source : Insee, panel DADS.

La prise en compte simultanée de la catégorie socioprofessionnelle et de la position initiale (en 2002) des salariés dans la hiérarchie des salaires est particulièrement riche d'enseignements. À autres caractéristiques données, les employés et les ouvriers ont connu entre 2002 et 2006 une évolution de salaire horaire inférieure de respectivement 13 points et 15 points à celle des professions intermédiaires. Cependant, toujours à autres caractéristiques données, la progression du salaire horaire a été en moyenne d'autant plus favorable que le salarié était initialement situé dans le bas dans l'échelle des salaires, ce qui est plus fréquent pour les employés et ouvriers que pour les professions intermédiaires. Entre 2002 et 2006, les 20 % de salariés ayant les salaires horaires nets les plus faibles (premier quintile) ont en moyenne connu une évolution de salaire horaire supérieure de 19 points à celle des 20 % des salariés situés au milieu de la distribution des salaires (troisième quintile) ; (figure 11). Cet effet positif est à rapprocher des fortes revalorisations du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) entre 2002 et 2005, qui ont favorisé les progressions de salaire dans le bas de l'échelle via un effet de diffusion (Koubi M., Lhommeau B., 2006). Ces fortes revalorisations étaient liées au processus de convergence entre le Smic et les garanties mensuelles de rémunération issues de la réduction du temps de travail. Les employés ou les ouvriers situés dans le premier quintile de salaire horaire ont donc eu, à autres caractéristiques données, une évolution de salaire en moyenne supérieure à celle des professions intermédiaires du troisième quintile, combinaison de l'effet négatif lié à la catégorie socioprofessionnelle et de l'effet positif plus important lié à leur présence le bas de la hiérarchie.

À autres caractéristiques données, les salariés cadres en 2002 ont connu une évolution de salaire horaire supérieure de 10 points à celle des professions intermédiaires (figure 11). L'évolution est moindre pour les seuls cadres seniors (+ 6 points). Cependant, les 20 % des salariés les mieux rémunérés (cinquième quintile) ont connu une évolution de salaire horaire inférieure de 21 points à celle des salariés du troisième quintile. Cet effet est notamment lié à la non-reconduction de primes ou bonus touchés exceptionnellement en 2002. Les 80 % de cadres situés dans le dernier quintile de salaire horaire ont donc eu, à autres caractéristiques données, une évolution de salaire en moyenne inférieure à celle des professions intermédiaires du troisième quintile, combinaison de l'effet positif lié à la catégorie socioprofessionnelle et de l'effet négatif plus important lié à leur présence dans le haut de la hiérarchie des salaires.

11. Les déterminants de l'évolution du salaire horaire net entre 2002 et 2006

en points

	Ensemble	Seniors (55-65 ans)
Âge en 2002		
15-29 ans	Réf.	-
30-49 ans	- 1	-
50-54 ans	- 2	-
55-65 ans	- 1	-
Sexe		
Femme	- 3	ns
Homme	Réf.	Réf.
Temps de travail en 2002		
Temps partiel	- 4	- 3
Temps complet	Réf.	Réf.
Catégorie socioprofessionnelle du salarié en 2002		
Cadre	10	6
Profession intermédiaire	Réf.	Réf.
Employé	- 13	- 13
Ouvrier	- 15	- 15
Taille de l'entreprise en 2002		
Moins de 10 salariés	- 1	- 1
10 salariés ou plus	Réf.	Réf.
Secteur d'activité de l'entreprise en 2002		
Industrie	3	5
Construction	6	6
Commerce	Réf.	Réf.
Transports	4	3
Services	1	1
Quintile de salaire horaire net¹ en 2002		
1 ^{er} quintile (Q1)	19	17
2 ^e quintile (Q2)	7	7
3 ^e quintile (Q3)	Réf.	Réf.
4 ^e quintile (Q4)	- 7	- 7
5 ^e quintile (Q5)	- 21	- 25
Changement d'entreprise entre 2002 et 2006		
Au moins un changement d'entreprise	- 3	- 6
Pas de changement d'entreprise	Réf.	Réf.
Promotion² entre 2002 et 2006		
Promotion	19	20
Maintien	Réf.	Réf.
Déclassement	- 19	- 27
Part de variance expliquée par le modèle (R²)	21 %	18 %

1. Voir figure 5.

2. Est ici considérée comme promotion le passage des catégories « employé » et « ouvrier » aux catégories « profession intermédiaire » ou « cadre » ou le passage de la catégorie « professions intermédiaire » à la catégorie « cadre ». Un déclassement correspond à une transition inverse. La comparaison se fait ici sur les catégories socioprofessionnelles des emplois principaux en 2002 et en 2006.

Note : les coefficients sont issus de deux modèles quantitatifs (ensemble des salariés et seniors) mesurant le lien entre les différentes caractéristiques des salariés et de leurs emplois (âge, sexe, taille de l'entreprise, catégorie socioprofessionnelle, promotion entre 2002 et 2006, etc.) et l'évolution de leur salaire horaire net entre 2002 et 2006. Tous les coefficients ici présentés sont significatifs au seuil de 1 %.

Lecture : dans ces modèles, le salarié de « référence » est un homme de 15-29 ans (ou 55-65 ans dans le modèle pour les seniors) exerçant une profession intermédiaire à temps complet dans une entreprise de 10 salariés ou plus du secteur du commerce, dont le salaire horaire net en 2002 le classe dans le 3^e quintile de la répartition des salaires horaires nets (Q3), qui n'a pas changé d'entreprise entre 2002 et 2006, et qui n'a eu aucune promotion entre 2002 et 2006. L'évolution moyenne de son salaire horaire net entre 2002 et 2006 est de 17,5 % pour l'ensemble des salariés et 18,5 % pour les seniors. Les effets de chaque facteur sont estimés en écart à ce salarié de référence. Ainsi, un salarié ne se distinguant du salarié de référence que par son âge (50-54 ans) a connu une évolution de salaire horaire inférieure de 2 points entre 2002 et 2006 (soit 15,5 %).

Champ : France, salariés du secteur privé et semi-public en 2002 toujours présents en 2006.

Source : Insee, panel DADS.

Chez les seniors, des promotions plus rares, et des déclassements plus pénalisants

Les évolutions de salaire horaire sont à tout âge fortement impactées par les promotions et les déclassements. Sont considérées ici comme promotions le passage des catégories « employés » et « ouvriers » vers « professions intermédiaires » ou « cadres » ou la transition de la catégorie « professions intermédiaires » vers « cadres ». Les déclassements correspondent aux transitions inverses.

Entre 2002 et 2006, à autres caractéristiques données, l'évolution du salaire horaire net d'un salarié promu a été en moyenne supérieure de 19 points à celle d'un salarié n'ayant pas changé de catégorie socioprofessionnelle (figure 11). L'impact est du même ordre chez les seniors qui restent salariés. Toutefois, la proportion de salariés promus diminue avec l'âge : de 16 % à avoir été promus entre 2002 et 2006 chez les moins de 30 ans, ils ne sont déjà plus que 11 % entre 30 et 49 ans et seulement 7 % après 50 ans⁶ (figure 12).

12. Proportion de salariés promus ou déclassés¹ entre 2002 et 2006, selon l'âge en 2002

en %

	15-29 ans	30-49 ans	50-54 ans	55-65 ans	Ensemble
Promus	16	11	7	7	12
Maintenus	77	82	86	86	81
Déclassés	7	7	7	7	7
Ensemble	100	100	100	100	100

1. Voir figure 11.

Lecture : parmi les salariés du secteur privé et semi-public en 2002 toujours présents en 2006, 16 % de ceux qui avaient entre 15 et 29 ans en 2002 ont été promus et 7 % ont été déclassés.

Champ : France, salariés du secteur privé et semi-public en 2002 toujours présents en 2006.

Source : Insee, panel DADS.

La proportion de salariés déclassés, elle, est stable autour de 7 % quelle que soit la tranche d'âge considérée. Mais l'effet du déclassement sur l'évolution salariale est plus fort chez les seniors qui restent salariés que chez les salariés plus jeunes. On peut lire notamment dans ce résultat le signe d'une plus forte pression du marché du travail sur les seniors. Globalement, la mobilité ascendante nette (la proportion de promus moins la proportion de déclassés) diminue donc avec l'âge. La moindre mobilité ascendante des seniors contribue donc, « toutes choses égales par ailleurs », à freiner leurs évolutions salariales

Les changements d'entreprise sont moins fréquents pour les seniors mais plus défavorables

La proportion de salariés changeant d'entreprise diminue avec l'âge : entre 2002 et 2006, 60 % des moins de 30 ans salariés du secteur privé ont changé d'entreprise contre 36 % des 30-49 ans et 24 % des 50 ans ou plus (figure 13). En début de carrière, 72 % des changements d'entreprise sont liés à la fin d'un contrat à durée déterminée. Les salariés en milieu ou en fin de carrière sont plus nombreux à changer d'entreprise suite à un licenciement (entre 9 % et 12 % après 30 ans contre moins de 4 % avant 30 ans). Les changements d'entreprise suite à une démission concernent quant à eux 17 % des salariés de moins de 30 ans, 22 % des salariés de 30-49 ans, 14 % des salariés de 50-54 ans et seulement 6 % des salariés de 55 ans ou plus (Marioni P., 2007).

Lorsqu'il ne s'accompagne pas d'un changement de catégorie socioprofessionnelle, le changement d'entreprise a en moyenne un impact limité sur les évolutions de salaire horaire. Entre 2002 et 2006, à autres caractéristiques données, l'évolution du salaire horaire net d'un salarié ayant changé d'entreprise a été inférieure de 3 points en moyenne à celle d'un salarié n'ayant pas changé d'entreprise (figure 11). Les changements d'entreprise peuvent être choisis pour améliorer les perspectives de carrière mais aussi être contraints par un licenciement ou un motif personnel. Notamment, les situations combinées d'interruption de carrière et de changement d'entreprise ont un effet fortement négatif sur les évolutions de salaire horaire des salariés, et ce, à tout âge (Lainé F., 2003).

6. Il convient toutefois de noter que la proportion de cadres est plus importante chez les seniors. Or les cadres ne peuvent, par définition, être promus dans une catégorie socioprofessionnelle supérieure.

13. Proportion de salariés ayant changé d'entreprise entre 2002 et 2006, selon l'âge en 2002

	15-29 ans	30-49 ans	50-54 ans	55-65 ans	Ensemble
Au moins un changement d'entreprise	60	36	24	23	41
Pas de changement d'entreprise	40	64	76	77	59
Ensemble	100	100	100	100	100

en %

Lecture : parmi les salariés du secteur privé et semi-public en 2002 toujours présents en 2006, 60 % de ceux qui avaient entre 15 et 29 ans en 2002 ont changé au moins une fois d'entreprise entre 2002 et 2006.

Champ : France, salariés du secteur privé et semi-public en 2002 toujours présents en 2006.

Source : Insee, panel DADS.

Les changements d'entreprise sont en moyenne plus défavorables pour les seniors, vraisemblablement parce qu'ils sont davantage subis. La proportion de salariés subissant des pertes de salaire horaire lors de ces changements augmente avec l'âge : 29 % chez les 15-29 ans, 39 % chez les 30-49 ans, 44 % chez les 50-54 ans et 45 % chez les 55-65 ans.

Une typologie des seniors selon leur mobilité professionnelle et salariale

En termes de mobilité salariale, il ne semble pas au final y avoir d' « effet senior », même si les seniors présentent globalement un profil de mobilité particulier. Les évolutions salariales sont en effet fortement déterminées par la position dans la hiérarchie des salaires, et les seniors sont principalement situés dans le haut de celle-ci. Les promotions et déclassement ont aussi un impact fort sur la mobilité salariale, mais les seniors sont moins concernés par les changements de catégorie socioprofessionnelle que les salariés plus jeunes. Les changements d'entreprise sont légèrement plus défavorables pour les seniors mais sont également nettement moins fréquents que pour les salariés plus jeunes.

Pour mieux caractériser l'hétérogénéité des trajectoires professionnelles et salariales des seniors, une typologie a été construite au moyen d'une classification ascendante hiérarchique. Les seniors sont ainsi regroupés selon leur profil en termes de mobilité professionnelle et salariale dans cinq classes relativement homogènes (figure 14 ; encadré 4). Ces classes sont principalement déterminées par l'existence d'une promotion ou d'un déclassement, ainsi que par l'importance de l'évolution salariale sur quatre ans. La première regroupe les salariés qui ont connu des évolutions modérées de salaire horaire, à la hausse comme à la baisse. Les deux suivantes regroupent les salariés dont les progressions de salaire horaire ont été fortes. Les deux dernières regroupent les salariés ayant connu de fortes baisses de salaire horaire.

La classe la plus importante en termes d'effectif correspond à des seniors⁷ « stables » et ayant connu une évolution salariale modérée (inférieure à 5 % par an en moyenne entre 2002 et 2006). Elle regroupe plus de 60 % des salariés seniors. Ces seniors n'ont pas changé d'entreprise et n'ont connu ni promotion ni déclassement. Leur profil en termes de sexe, catégorie socioprofessionnelle, condition d'emploi, position dans la hiérarchie des salaires ou secteur d'activité est proche de celui de l'ensemble des seniors.

La deuxième classe, « les promus », regroupe 7 % des salariés seniors. Ce sont des salariés qui ont été promus dans une catégorie socioprofessionnelle supérieure. 70 % d'entre eux ont bénéficié de hausses de salaire horaire entre 2002 et 2006, hausses supérieures à 5 % par an en moyenne pour près de la moitié d'entre eux (33 %). La proportion de salariés à temps complet est légèrement plus importante dans cette classe que parmi l'ensemble des seniors. Environ 30 % des salariés de cette classe ont changé d'entreprise entre 2002 et 2006, ce qui

7. La typologie qui suit n'a été réalisée que sur les salariés âgés de 55 ans. L'appellation « seniors » fait donc uniquement référence à cet âge dans la partie qui suit.

14. Typologie des seniors selon leur mobilité professionnelle et salariale : composition des classes

en %

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5	Ensemble des seniors
Part dans l'ensemble des seniors	63	7	14	7	9	100
Variables utilisées pour construire la typologie						
Promotion entre 2002 et 2006						
Promotion	0	100	0	0	0	7
Maintien	100	0	100	0	100	86
Déclassement	0	0	0	100	0	7
Changement d'entreprise entre 2002 et 2006						
Au moins un changement d'entreprise	19	30	22	38	29	22
Pas de changement d'entreprise	81	70	78	62	71	78
Taux de croissance annuel moyen du salaire horaire net entre 2002 et 2006						
Moins de - 5 %	0	9	0	35	100	12
De - 5 % à 0 %	42	22	0	30	0	30
De 0 % à 5 %	58	36	0	26	0	41
Plus de 5 %	0	33	100	9	0	17
Quintile de salaire horaire net¹ en 2002						
1 ^{er} quintile (Q1)	11	5	22	3	0	11
2 ^e quintile (Q2)	14	6	15	4	2	12
3 ^e quintile (Q3)	18	15	14	10	13	16
4 ^e quintile (Q4)	21	34	17	32	21	22
5 ^e quintile (Q5)	36	40	32	51	64	39
Sexe						
Homme	55	59	58	58	65	57
Femme	45	41	42	42	35	43
Temps de travail en 2002						
Temps complet	78	82	77	77	76	78
Temps partiel	22	18	23	23	24	22
Catégorie socioprofessionnelle du salarié en 2002						
Cadre	23	0	26	50	35	25
Profession intermédiaire	22	43	21	50	23	25
Employé	25	34	25	0	19	24
Ouvrier	30	23	28	0	23	26
Taille de l'entreprise en 2002						
Moins de 10 salariés	19	25	24	28	16	21
Entre 10 et 499 salariés	49	41	49	40	37	47
500 salariés ou plus	32	34	27	32	47	32
Secteur d'activité de l'entreprise en 2002						
EB : Industries agricoles et alimentaires	3	2	3	2	2	3
EC : Industrie des biens de consommation	4	4	4	4	4	4
ED : Industrie automobile	1	1	2	1	2	1
EE : Industries des biens d'équipement	6	6	5	5	5	6
EF : Industries des biens intermédiaires	10	8	12	8	12	10
EG : Énergie	1	2	2	1	1	1
EH : Construction	8	7	11	5	7	8
EJ : Commerce	15	16	14	18	12	15
EK : Transports	6	4	6	4	5	6
EL : Activités financières	6	12	4	13	14	7
EM : Activités immobilières	3	3	4	3	2	3
EN : Services aux entreprises	12	13	12	15	20	13
EP : Services aux particuliers	5	5	5	5	4	5
EQ : Éducation, santé, action sociale	14	9	12	9	6	12
ER : Activités associatives	6	8	4	7	4	6

1. Voir figure 5.

Lecture : les cinq classes décrites ici sont issues d'une classification ascendante hiérarchique et d'un partitionnement (*encadré 4*). Elle sont caractérisées par la surreprésentation de certaines modalités par rapport à leur proportion dans l'ensemble de la population. Par exemple, dans la classe 4 (les déclassés), les cadres, les professions intermédiaires ou les salariés du 5^e quintile sont surreprésentés.

Champ : France, salariés de 55 ans du secteur privé et semi-public en 2002 toujours présents en 2006.

Source : Insee, panel DADS.

Construction d'une typologie des seniors salariés

La typologie vise à regrouper les individus âgés de 55 ans en 2002 et encore salariés en 2006, au sein de catégories fortement homogènes dans leur composition et très dissemblables les unes par rapport aux autres*. Le classement prend ici en compte leur mobilité professionnelle (changement d'entreprise, promotions et déclassements) et salariale (évolution du salaire horaire net entre 2002 et 2006 selon des tranches). Les caractéristiques individuelles des salariés (sexe, catégorie socioprofessionnelle, temps de travail, position dans la hiérarchie des salaires) et les caractéristiques de leur entreprise (secteur d'activité et taille) permettent de caractériser le contenu des classes.

La typologie s'effectue par une classification ascendante hiérarchique (CAH) des individus, mobilisant le critère de distance de Ward. Une partition en cinq classes est effectuée à partir des résultats de cette classification.

La première classe regroupe près des deux tiers des salariés. Les quatre autres classes regroupent des salariés ayant des caractéristiques plus spécifiques. Chaque classe est décrite par les modalités des variables introduites dans la procédure qui s'y trouvent surreprésentées par rapport à l'ensemble de la population. La *figure 14* décrit la composition des cinq classes construites.

* Appliquer cette méthode à l'ensemble des seniors n'a pas été possible compte tenu du volume de données. Les résultats sont toutefois très similaires si l'on prend les salariés âgés de plus de 55 ans.

est légèrement plus important que la moyenne des seniors (22 %) mais reste relativement limité : tous âges confondus, ce sont en effet 54 % des salariés ayant connu le même type d'évolution professionnelle et salariale qui ont changé d'entreprise entre 2002 et 2006.

La troisième classe regroupe 14 % des salariés seniors. Elle correspond aux seniors ayant connu les progressions salariales les plus fortes (supérieures à 5 % par an en moyenne entre 2002 et 2006), mais sans que ces hausses ne soient associées à des promotions. Les salariés situés dans le bas de la hiérarchie des salaires, de même que les ouvriers et les salariés travaillant dans l'industrie automobile ou la construction y sont surreprésentés. On trouve notamment dans cette classe une proportion importante de salariés ayant bénéficié de la forte hausse du Smic entre 2002 et 2006.

La quatrième classe, « les déclassés », regroupe 7 % des salariés seniors. Ce sont des cadres ou des professions intermédiaires qui ont été déclassés. 61 % d'entre eux ont subi une baisse de salaire horaire entre 2002 et 2006. Dans cette classe, les salariés situés dans le haut de la hiérarchie des salaires et ceux travaillant dans les secteurs du commerce ou des services aux entreprises sont surreprésentés, de même que ceux qui ont changé d'entreprise. Leur proportion reste toutefois inférieure à 40 % alors que, pour l'ensemble des salariés, 58 % des déclassements sont liés à un changement d'entreprise.

Enfin, la cinquième classe regroupe 8 % des salariés seniors. Ce sont des salariés qui ont subi de fortes baisses de salaire horaire entre 2002 et 2006, sans pour autant avoir été déclassés. Dans cette classe, les salariés situés dans le haut de la hiérarchie des salaires sont fortement surreprésentés, de même que les cadres, les salariés travaillant dans les secteurs de la finance ou des services aux entreprises et ceux ayant changé d'entreprise. La proportion de ces derniers reste cependant inférieure à 30 % alors que, pour l'ensemble des salariés, les très fortes baisses de salaire sans promotion ou déclassement sont liées dans 56 % des cas à des changements d'entreprise. Parmi les salariés de cette classe, on peut supposer que figurent des salariés n'ayant pas touché de primes ou indemnités en 2006, alors qu'ils en avaient touché en 2002. Dans le secteur de la finance et des services aux entreprises, respectivement 50 % et 40 % des primes sont des primes de performance individuelle et collective qui sont très fluctuantes (Bignon N., 2008). ■

Pour en savoir plus...

- « Âge et travail : un axe de réflexion essentiel pour l'avenir des retraites », colloque du Conseil d'orientation des retraites, avril 2001.
- Aubert P., « Âge de cessation d'emploi et de liquidation d'un droit à la retraite », *Études et Résultats* n° 688, Drees, mai 2009.
- Bayet A., Colin C., « Dispersion des évolutions individuelles de salaires de 1982 à 1992 », Communication pour le congrès annuel de l'AFSE, 1997.
- Bayet A., Colin C., « Déterminants des évolutions de salaires. Analyse sur la période 1982-1992 », *Revue Économique*, vol. 49, n° 3, mai 1998.
- Becker G., « Human Capital, a Theoretical and Empirical Analysis », *National Bureau of Economic Research*, 1975.
- Berry J.-B., « Les bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1^{er} juillet 2006 », *Premières informations* n° 13.1, Dares, mars 2007.
- Bignon N., « La structure des rémunérations en 2005 : les primes représentent en moyenne 13,2 % de la rémunération », *Première informations* n° 45.1, Dares, novembre 2008.
- Bouhía R., « Mourir avant 60 ans, le destin de 12 % des hommes et 5 % des femmes d'une génération de salariés du privé », France, portrait social, édition 2008, *Insee Références*, novembre 2008.
- Cordellier C., « De 1977 à 2002, l'emploi des jeunes salariés est de plus en plus découpé par des interruptions », *Insee Première* n° 1104, octobre 2008.
- Heckman J., « Shadow Prices, Market Wages and Labor Supply », *Econometrica* vol. 42 n° 4, juillet 1974.
- Koubi M., « Les carrières salariales par cohortes de 1967 à 2000 », *Économie et Statistique* n°369-370, Insee, 2003.
- Koubi M., Lhommeau B., « La revalorisation du Smic et ses effets de diffusion dans l'échelle des salaires sur la période 2000-2005 », *Premières synthèses* n° 27.1, Dares, juillet 2006.
- Lainé F., « La mobilité professionnelle et salariale des salariés âgés analysée à travers les DADS », *Document d'études*, Dares, n° 66, mars 2003.
- Lainé F., Marioni P., « Recrutements et départs des entreprises des salariés âgés de plus de 50 ans », *Données sociales*, édition 2006, Insee, 2006.
- Mac Donald G., « A Market Equilibrium Theory of Job Assignment and Sequential Accumulation of Information », *American economic review* n° 72, 1982.
- Magnac T., Rapoport B., Roger M., « Fins de carrière et départs à la retraite : l'apport des modèles de durée », *Solidarité et santé* n° 3, 2006.
- Marioni P., « Emploi et travail des seniors : des connaissances à l'action », *Document d'études* n° 125, Dares, juin 2007.
- Merlier R., « Les dispositifs de préretraites publiques en 2005 », *Premières synthèses* n° 52.1, Dares, décembre 2006.
- Mincer J., « Schooling, Experience and Earnings », *Columbia University press*, 1974.
- Minni C., Topiol A., « Les entreprises face au vieillissement de leurs effectifs », *Économie et Statistique* n° 368, Insee, 2003.
- Tavan C., « Public, privé, indépendant : des changements de statut nombreux au fil de la carrière », in « L'emploi, nouveaux enjeux », édition 2008, *Insee Références*, 2008.
- Waltisperger D., « Pénibilité du travail et sortie précoce de l'emploi », *Premières synthèses* n° 03.1, Dares, janvier 2008.
-