

Les trajectoires salariales des individus payés au voisinage du Smic dans le secteur privé

Une analyse empirique sur données françaises entre 1995 et 2007

Sévane Ananian* et Oana Calavrezo**

Les épisodes de rémunération au Smic constituent-ils des épisodes transitoires avant une évolution vers des salaires supérieurs ou indiquent-ils, au contraire, des trajectoires salariales durablement précaires ? Afin d'apporter des éléments de réponse à cette interrogation, les personnes rémunérées au voisinage du Smic horaire entre 1995 et 2003 sont suivies sur une période de cinq ans. Il a été nécessaire d'élaborer une méthode permettant de repérer ces personnes sans ambiguïté, dans la mesure où plusieurs niveaux de salaires horaires minimums ont coexisté lors de la mise en œuvre de la politique de réduction du temps de travail au cours de la première moitié des années 2000. Elles ont ensuite été réparties entre six grandes catégories de parcours salariaux. Les profils de salariés recouverts par chacune de ces catégories s'avèrent remarquablement individualisés.

Les salariés qui évoluent vers un salaire horaire supérieur forment la catégorie la plus nombreuse. Ces personnes ont le plus souvent une certaine ancienneté dans l'entreprise ou sur le marché du travail. À l'opposé, les trajectoires les moins fréquentes concernent les salariés qui restent au voisinage du Smic durant les cinq ans étudiés. Ce sont souvent des femmes, des ouvriers ou des employés ou des personnes qui ont une plus grande ancienneté sur le marché du travail.

Entre ces deux types de parcours, certains individus ont des trajectoires plus heurtées ou sortent du champ d'analyse. Les salariés qui effectuent des allers-retours entre voisinage du Smic horaire et sortie du champ, le cas échéant en ayant connu des transitions vers des salaires supérieurs, sont fréquemment des jeunes avec moins d'expérience dans l'emploi ou sur le marché du travail. Les salariés qui sortent du champ sans avoir perçu une rémunération supérieure au voisinage du Smic sont souvent plus âgés. Il s'agit alors vraisemblablement de départs en retraite en fin de carrière.

* Dares, Mission analyse économique (MAE), 39-43 Quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15, e-mail : sevane.ananian@dares.travail.gouv.fr.

** Auteur correspondant, Dares, Mission animation de la recherche (MAR) et Laboratoire d'Économie d'Orléans (LEO), 39-43 Quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15, email : oana.calavrezo@dares.travail.gouv.fr.

Cet article fait suite à une étude réalisée dans le cadre d'une demande du groupe d'experts sur le Smic. Nous tenons à remercier Dominique Demailly, Julien Deroyon, Rozenn Desplatz, Hélène Garner, Marie Leclair, Delphine Remillon, Sébastien Roux, Béatrice Sédillot ainsi que les trois rapporteurs anonymes de la revue pour leurs remarques constructives et leurs suggestions.

Au 1^{er} janvier 2011, la revalorisation du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (Smic) horaire a concerné 10,6 % des salariés des entreprises du secteur concurrentiel, hors apprentis, stagiaires et intérimaires (Jauneau et Martinel, 2011). Les épisodes de rémunération au Smic peuvent constituer des épisodes transitoires avant une évolution vers des salaires supérieurs. Ils peuvent aussi être le signe de trajectoires salariales durablement « précaires ». Cette distinction revêt une grande importance, notamment pour les pouvoirs publics. Selon que le Smic est essentiellement une rémunération temporaire, qui caractérise par exemple l'entrée dans la vie active ou qu'il s'agit d'un salaire perçu pendant une grande partie de la carrière, les enjeux liés à son évolution sont différents. Dans le second cas, en effet, les revalorisations du Smic constituent la seule perspective d'évolution salariale pour les personnes concernées.

La littérature économique de langue française n'est pas avare en matière d'analyses des trajectoires salariales (voir par exemple Magnac et Roux, 2009 ; Aeberhardt et Charnoz, 2008 ; Koubi, 2003 ; Le Minez et Roux, 2002). En revanche, elle reste peu nombreuse lorsque l'on se limite aux trajectoires des salariés rémunérés au Smic. D'autres types de population sont en effet privilégiés par ce genre d'étude : individus entrants sur le marché du travail – en particulier les jeunes – différences hommes/femmes. Dans cette optique, Le Minez et Roux (2002) montrent par exemple, à partir de cohortes de débutants sur le marché du travail, que les écarts de rémunération entre hommes et femmes se creusent davantage pour les générations récentes que pour les générations anciennes : alors que les écarts de rémunérations mensuelles à caractéristiques d'emploi données diminuent d'une génération à l'autre, les disparités de revenu entre hommes et femmes s'accroissent entre générations du fait de conditions d'emploi de moins en moins rémunératrices pour les femmes relativement aux hommes.

Certains travaux décrivent les trajectoires salariales des individus selon leur point d'entrée dans la hiérarchie des rémunérations : Lhommeau (2005) étudie la mobilité salariale des personnes à temps complet qui ont un salaire mensuel inférieur à 1,3 Smic dans les années 1990 et montre que le fait de percevoir une telle rémunération est une situation relativement persistante par rapport à ce qui était observé à la fin des années 1980. Dans une autre étude datée de 2003, le même auteur décrit à l'aide d'une méthode économétrique de classification les trajectoires des personnes qui connaissent un épisode à bas salaire sous l'angle de leur stabilité

dans l'emploi. Il aboutit aux regroupements suivants : 56 % des trajectoires tendent vers un emploi stable à temps complet, 25 % correspondent à des retraites partiels ou totaux d'activité et 17 % à des trajectoires de précarité durable.

Les rares études qui portent plus particulièrement sur le devenir salarial des individus concernés par le salaire minimum sont assez anciennes ou sont restées relativement peu diffusées. On en retiendra trois. Les deux plus récentes sont deux notes de l'Insee destinées à l'élaboration du rapport du Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts (CSERC) sur le Smic de 1999.

Dans la première, Burnod (1999) montre, à partir de l'enquête *Emploi*, que 52 % des salariés à temps complet payés au voisinage du Smic en 1996 et qui sont encore à temps complet en 1998 ont une rémunération supérieure à 1,02 Smic en 1998. Cette part est plus faible pour les salariés à temps partiel (42 %) ¹. Les hommes payés au voisinage du Smic en 1996 connaissent des progressions salariales plus fortes que les femmes entre 1996 et 1998. Les jeunes (âgés de moins de trente ans) et ceux qui ont moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et qui touchent un salaire proche du Smic en 1996 connaissent plus fréquemment des évolutions salariales ascendantes. Pour ces individus, être payé au voisinage du Smic serait davantage une situation temporaire. L'auteur conclut que pour les jeunes, les transitions traduisent soit une progression de carrière, soit une augmentation des compléments de salaire (prime d'ancienneté en particulier). Pour les salariés payés au voisinage du Smic plus âgés et plus anciens dans l'entreprise, la persistance d'un tel niveau de rémunération découle probablement de certaines caractéristiques individuelles défavorables (secteur d'activité, qualification, etc.).

Dans la seconde, Lagarde et Le Minez (1999) analysent, à partir du panel des Déclarations annuelles de données sociales (DADS) sur la période 1976-1996, les trajectoires salariales de trois cohortes d'hommes de 18 à 40 ans payés en début de période au voisinage du Smic (les cohortes 1976, 1982 et 1986) ². Les salariés étudiés travaillent à temps complet et les évolutions salariales sont analysées au travers de trois fenêtres temporelles (effets à deux, six et dix ans). Un quart des individus de la cohorte de salariés rémunérés au voisinage du Smic en 1986 restent au voisinage du Smic deux ans plus tard, 13 % six ans plus tard et 12 % dix ans plus tard. Les

1. Cette note peut être obtenue en en faisant la demande aux archives de l'Insee.

2. Cette note peut être obtenue en en faisant la demande aux Archives nationales.

jeunes qui sont initialement au voisinage du Smic bénéficient d'une progression de leur salaire plus rapide que les classes d'âge plus élevées. Ces résultats sont confirmés par les deux autres cohortes.

Dans une étude plus ancienne, Baudelot (1981) analyse les évolutions salariales des travailleurs à bas salaire entre 1970 et 1975. Les « Smicards » (entre 6 000 et 8 000 F annuels) évoluent plus rarement vers des salaires supérieurs que les autres bas salaires (moins de 9 500 F annuels). De plus, les « Smicards » de 1970 se partagent en deux sous-populations. La première, pour laquelle le Smic est soit un accident soit l'étape initiale de la carrière professionnelle, est constituée majoritairement d'hommes, d'employés, de parisiens, et de salariés des branches du commerce ou de la mécanique. La seconde, plus nombreuse, composée d'individus durablement au Smic, regroupe plutôt des femmes de plus de 25 ans et des ouvrières travaillant dans les secteurs du textile ou de l'habillement.

Le travail exposé ici permet d'une part d'actualiser les résultats de ces trois études sur la période récente et d'autre part de délimiter de façon plus précise le champ des salariés au voisinage du Smic, et cela en rapprochant le salaire horaire perçu par ces personnes du niveau du salaire minimum en vigueur. Par rapport aux travaux antérieurs, tels que l'étude de Lagarde et Le Minez (1999), qui portait uniquement sur les salariés à temps complet, l'apport de cette méthode réside en particulier dans la possibilité d'inclure dans le champ étudié les salariés à temps partiel qui ont une rémunération proche du Smic horaire. Dans la mesure où les DADS ne fournissaient pas le nombre d'heures travaillées sur la période étudiée par Lagarde et Le Minez (1999), il n'était en effet pas possible de déterminer si la rémunération horaire des salariés à temps partiel était proche du Smic.

Dans quelle mesure la perception de rémunérations au voisinage du Smic est-elle une situation transitoire ou au contraire durable ? Les techniques de l'analyse statistique descriptive permettent d'apporter quelques éléments de réponse et de caractériser les personnes concernées par de tels épisodes de faible rémunération. À cette fin, les salariés qui connaissent un épisode rémunéré au voisinage du Smic entre 1995 et 2003 sont suivis sur une période de cinq ans. Une typologie des trajectoires salariales des individus rémunérés au voisinage du Smic est alors construite en rapprochant les parcours salariaux selon six catégories. Des analyses économétriques complètent ensuite ces résul-

tats pour déterminer l'incidence du voisinage du Smic sur le déroulement de la carrière salariale.

Plusieurs raisons théoriques permettent d'expliquer les trajectoires salariales des individus rémunérés au salaire minimum et en particulier l'articulation de ces trajectoires avec l'évolution du Smic. Par exemple, la stagnation au voisinage du Smic peut signifier que le capital humain – c'est-à-dire la formation initiale et l'expérience du travailleur – a un rendement qui ne progresse pas aussi vite que le salaire minimum. Un rendement de l'expérience supérieur au Smic devrait au contraire se traduire par une évolution vers des salaires supérieurs. Quantifier la part des individus qui restent au voisinage du Smic à moyen-terme (à savoir, ici, au long des cinq années étudiées) peut ainsi fournir des indications sur la politique à conduire non seulement en termes de revalorisation du Smic, mais également en termes d'éducation, de formation professionnelle ou de valorisation de l'expérience.

En outre, avec les évolutions du marché du travail au cours des vingt dernières années, il paraît d'autant plus pertinent de cerner correctement les dynamiques salariales des personnes au voisinage du Smic. Le fait que certains salariés ne parviennent pas à obtenir des rémunérations plus élevées pourrait par exemple trouver sa source dans les politiques de maîtrise du coût du travail peu qualifié mises en œuvre depuis le début des années 1990. En particulier, l'instauration des allègements de cotisations sociales sur les bas salaires pourrait freiner la progression des faibles rémunérations dans la mesure où la dégressivité du barème des allègements rend l'augmentation des salaires sur lesquels il porte plus coûteuse³. Ce contexte est donc une incitation supplémentaire à actualiser les travaux de Lagarde et Le Minez (1999) qui portent en grande partie sur une période antérieure à la mise en place des allègements de cotisations sociales (1976-1996).

Les salariés rémunérés au voisinage du Smic : les données et la méthode d'identification...

L'étude est fondée sur les données du panel DADS apparié avec la base Dares-Urssaf des

3. Les évaluations menées à ce jour ne permettent pas de conclure de façon tranchée sur l'existence d'un impact des allègements de cotisations sociales sur les dynamiques salariales (voir Lhommeau et Rémy (2010) et Aeberhardt et Sraer (2010)).

conventions de réduction du temps de travail. Parmi les différentes sources de données, seul le panel DADS de l'Insee permet de suivre les salariés longitudinalement sur plusieurs années (cf. encadré 1). Le panel DADS fournit, pour chaque période d'emploi, la rémunération totale (brute ou nette) perçue par le salarié. Contrairement à d'autres sources, comme l'enquête sur le Coût de la main d'œuvre et la structure des salaires menée par l'Insee (Ecmoss), les différentes composantes de cette rémunération (telles que les primes ou majorations pour heures supplémentaires) ne sont pas distinguées du reste du salaire (cf. annexe 1). Il n'est donc pas possible de repérer les salariés rémunérés sur la base du Smic par addition des différents éléments inclus dans l'assiette de vérification du Smic (on entend par assiette de vérification du Smic les éléments de la rémunération retenus pour le calcul du Smic horaire, cf. encadré 2). Ce sont donc des salariés qui perçoivent une rémunération au voisinage du Smic qui seront identifiés et suivis au cours du temps pour cette étude.

Les Garanties mensuelles de rémunération (GMR) ont été instaurées lors du passage aux 35 heures. Elles permettent aux salariés payés au Smic, dont l'horaire de travail a été réduit, de bénéficier du maintien de leur rémunération antérieure. La GMR se calcule en fonction de la valeur du Smic horaire au moment du passage de l'entreprise aux 35 heures (cf. encadré 1). Il y a donc une différence de rémunération (horaire ou mensuelle) entre un salarié rémunéré au salaire minimum dont la durée de travail a été réduite sans qu'il bénéficie d'une GMR, et un salarié ayant bénéficié d'une GMR. Le repérage des salariés rémunérés au voisinage du salaire minimum nécessite donc d'identifier les établissements qui appliquent une GMR.

Afin de déterminer si les établissements employant les salariés du panel DADS ont réduit leur temps de travail ainsi que la date d'effet d'une telle réduction – information nécessaire pour calculer le niveau de la GMR applicable – le panel DADS est apparié avec la base Dares-Urssaf des conventions de réduction du temps de travail. Cette base est constituée à partir des fiches de demandes d'allègements de cotisations sociales instaurées dans le cadre de la loi Aubry II pour les entreprises passant aux 35 heures.

Ainsi, les informations du panel DADS et de la base Dares-Urssaf permettent de repérer les

salariés payés au voisinage du Smic : il s'agit des salariés dont la rémunération horaire nette est comprise entre 80 % de la plus petite valeur annuelle du salaire minimum horaire net qui leur est applicable (i.e. selon le cas, le Smic ou une GMR) et 105 % de la plus grande valeur annuelle de ce salaire (cf. encadré 2). C'est la rémunération nette qui est prise en compte car, contrairement au salaire brut, le salaire net disponible dans les DADS n'intègre pas la participation, élément exclu de l'assiette de vérification du Smic. La borne inférieure retenue (80 %) est celle utilisée habituellement dans les travaux sur le voisinage du Smic, en particulier par Demailly et Le Minez (1999). Ces auteurs utilisaient une borne supérieure de 102 %. Ici, une borne supérieure plus élevée (105 %) est proposée pour tenir compte des heures supplémentaires et des primes non incluses dans l'assiette de définition du Smic. En effet, sur la période 1998-2006, environ 5 % du salaire horaire DADS pourrait être composé de majorations en heures supplémentaires et de primes non incluses dans cette assiette.

Pour cette étude, 30 % des individus du panel ont été sélectionnés de façon aléatoire dans le champ d'analyse⁴. Ce champ est le champ des DADS (cf. encadré 1) pour la France métropolitaine, à l'exclusion des établissements publics locaux et nationaux, des collectivités territoriales, des établissements sanitaires et médicaux-sociaux publics, à l'instar de ce qui est habituellement fait dans les études de l'Insee sur les salaires à partir des DADS. Les périodes de chômage indemnisé et le secteur agricole sont également écartés de l'analyse. Les périodes de travail à domicile ou d'intérim n'ont pas été retenues, de même que les périodes d'emploi rémunérées à hauteur de moins de 80 % du Smic et les périodes d'emploi dites « annexes »⁵. Enfin, ne sont conservés que les salariés âgés de 18 à 65 ans qui ne sont ni apprentis, ni stagiaires.

...conduisent à une population de caractéristiques proches de celles mises en évidence dans les études antérieures

Avec les données utilisées, entre 1995 et 2007, la part des salariés rémunérés au voisinage

4. Ceci afin de réduire les temps de calculs informatiques par rapport à une exploitation du panel complet.

5. Une période d'emploi non-annexe est une période d'emploi qui dure plus de 30 jours, qui comprend plus de 120 heures travaillées et telle que le rapport du nombre d'heures au nombre de jours soit supérieur à 1,5. Les périodes d'emploi dont la rémunération nette est supérieure à 3 Smic mensuel sont systématiquement considérées comme non-annexes.

LES BASES DE DONNÉES

Le panel DADS

La déclaration des données sociales est une formalité que doit accomplir toute entreprise employant des salariés. Les employeurs communiquent aux organismes de sécurité sociale d'une part, et à l'administration fiscale d'autre part, la masse des traitements qu'ils ont versés, les effectifs employés et une liste nominative de leurs salariés indiquant pour chacun le montant des rémunérations salariales perçues. Ces données sont collectées et traitées par l'Insee.

Le champ couvert par les DADS a évolué au cours du temps : au départ, l'ensemble des salariés (sauf agricoles) hors agents de l'État ou des collectivités territoriales étaient concernés, y compris les salariés des entreprises publiques. Les collectivités territoriales et la fonction publique hospitalière apparaissent dans les années 1980, essentiellement en 1988 pour les collectivités territoriales et en 1984 pour la fonction publique hospitalière. Les salariés de France Telecom et de La Poste qui faisaient partie de la fonction publique apparaissent en 1991 et 1992 à la suite de la privatisation de la direction des Postes et Télécommunications. Les chômeurs indemnisés apparaissent dans les DADS depuis 2002 et le secteur de l'agriculture depuis 2003.

Le panel DADS est un échantillon au 1/25^{ème} obtenu par extraction des fichiers Postes annuels de tous les individus nés au mois d'octobre d'une année paire. Cette étude n'intègre pas les personnes nées une année impaire bien que ces dernières aient été adjointes à l'échantillon à partir de 2002. Par rapport aux années antérieures, leur présence dans le champ d'analyse aurait en effet entraîné une surreprésentation d'individus entrés récemment dans le panel. Le panel permet de suivre des individus sur la période 1976-2007, la période d'étude retenue pour nos analyses est la période 1995-2007. En effet, le Smic étant un salaire horaire, il convient de disposer du nombre d'heures rémunérées au titre d'une période d'emploi. Cette information n'est pas disponible avant 1993, et est de mauvaise qualité pour 1994.

La base Dares-Urssaf et l'identification de la garantie mensuelle de rémunération appliquée par les établissements passés aux 35 heures

Identifier les salariés rémunérés au voisinage du Smic implique de savoir à quel salaire minimum comparer la rémunération qu'ils perçoivent. Sur la période étudiée, la réduction du temps de travail (RTT) complique ce repérage dans la mesure où loi Aubry II du 19 janvier 2000 pose le principe d'une garantie d'évolution du pouvoir d'achat des salariés au Smic bénéficiant d'une RTT. Pour ces salariés, la rémunération mensuelle correspond au Smic horaire au moment du passage à 35 heures multiplié par 169 heures. Au 1^{er} juillet 2002 cinq rémunérations mensuelles légales minimales, les Garanties Mensuelles de Rémunération (les GMR) ont été créées et coexistent avec le Smic horaire : la GMR 1 pour une RTT entre le 15 juin 1998 et le 30 juin 1999, La GMR 2 pour une RTT entre le 1^{er} juillet 1999 et le 30 juin 2000, la GMR 3 pour une RTT entre le 1^{er} juillet

2000 et le 30 juin 2001, la GMR 4 pour une RTT entre le 1^{er} juillet 2001 et le 30 juin 2002 et la GMR 5 à compter du 1^{er} juillet 2002. À cette date, un salarié qui perçoit le Smic pour 151,7 heures travaillées par mois touche une rémunération mensuelle inférieure de 11,4 % à celle que perçoit un salarié bénéficiant de la GMR 5. La loi Fillon du 17 janvier 2003 programme la disparition progressive des GMR par un mécanisme de convergence jusqu'en 2005 du Smic horaire et les quatre premières garanties sur le niveau de la cinquième et dernière garantie.

Les établissements qui pratiquent une garantie mensuelle de rémunération au cours de la période 2000-2005 sont identifiés au moyen de la base Dares-Urssaf des conventions de réduction du temps de travail. Cette base a été constituée à partir des bordereaux de demande d'allègement de cotisations sociales remplis dans le cadre de la loi Aubry II sur les 35 heures et transmis à l'administration jusqu'à fin juin 2003. Les fiches ont été envoyées aux organismes de recouvrement qui ont transmis par la suite ces informations à la Dares. Cet organisme s'est occupé de la centralisation et de la saisie informatique de ces fiches. Certains établissements qui, bien qu'ayant passé un accord de réduction du temps de travail, n'ont pas recouru aux aides publiques (par exemple parce qu'ils étaient non éligibles à ces dernières ou qu'ils n'ont pas voulu en solliciter) sont recensés au même titre que les autres par rapprochement avec d'autres sources (en particulier la base Destin sur les négociations de temps de travail et des salaires dans les entreprises).

La base Dares-Urssaf recense ainsi près de 500 000 établissements. Le fichier fournit la date d'entrée en vigueur du nouveau temps de travail à partir de laquelle le numéro de la GMR (1, 2, 3, 4 ou 5) appliquée par les établissements passés aux 35 heures entre juillet 1998 et juillet 2003 est calculé. Lorsque cette date fait défaut (à savoir dans 12 000 cas environ), elle est remplacée par l'une des autres dates disponibles dans le fichier c'est-à-dire, dans l'ordre privilégié : la date de validation de la RTT par la commission paritaire, la date d'approbation par les salariés, la date de signature de l'accord d'établissement ou d'entreprise ou la date de signature de l'accord de branche ou de la convention collective. Lorsqu'aucune de ces dates n'était renseignée, il a été considéré que l'établissement a réduit son temps de travail en juillet 1999 (et donc applique la GMR 2) s'il s'agit d'une entreprise avec un effectif de moins de 20 salariés, ou en juillet 2001 (et donc applique la GMR 4) pour les effectifs de plus de 20 salariés.

Les établissements qui ont réduit leur temps de travail avant juillet 1998 ne sont légalement pas tenus d'appliquer une GMR. Il a donc été considéré que ces établissements ont réduit leur temps de travail sans compensation salariale pour leurs employés (et donc rémunèrent leurs salariés au Smic horaire). Les établissements qui ont été créés en 2000 ou après avec une durée de travail de 35 heures avaient la possibilité de rémunérer leurs salariés avec une GMR ou de les payer au Smic horaire. Lorsque ces situations sont identifiées dans la base Dares-Urssaf, le Smic horaire ou la GMR appropriée est retenu.

Encadré 2

SALARIÉS RÉMUNÉRÉS SUR LA BASE DU SMIC ET RÉMUNÉRÉS AU VOISINAGE DU SMIC

L'assiette de vérification du Smic horaire

De façon générale, relèvent du Smic les salariés de droit privé, le personnel des établissements publics à caractère industriel et commercial et le personnel de droit privé des établissements publics administratifs. Il peut être estimé qu'entre 850 000 et 900 000 salariés n'entrent pas strictement dans le champ d'application du Smic mais sont rémunérés par référence à ce dernier en raison de leur situation particulière ou de la spécificité de leur métier (cf. rapport du groupe d'experts sur le Smic de décembre 2010).

L'identification des salariés payés au Smic dans les sources statistiques se heurte à deux difficultés

principales : d'une part, la décomposition de la rémunération disponible dans les enquêtes où les déclarations administratives ne coïncident pas exactement avec l'assiette du Smic et d'autre part, le Smic étant un salaire horaire, il convient de disposer d'informations sur la durée du travail.

Le salaire horaire à prendre en considération est celui qui correspond à une heure de travail effectif compte tenu des avantages et des majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire. Sont exclues les sommes versées à titre de remboursement de frais, les majorations pour heures supplémentaires prévues par la loi et la prime de transport (article D. 3231-6 du Code du travail).

Assiette de vérification du Smic horaire

ÉLÉMENTS INCLUS	ÉLÉMENTS EXCLUS
<ul style="list-style-type: none"> - Salaire de base. - Avantages en nature. - Compensation pour réduction d'horaire. - Majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (primes, indemnités, remboursements de frais ne correspondant pas à une dépense effective...). - Pourboires, gueltes... - Primes de rendement individuelles ou collectives (rendement global d'une équipe), primes de production ou de productivité constituant un élément prévisible de rémunération. - Primes de fin d'année pour le mois où elles sont versées. - Primes de vacances pour le mois où elles sont versées. - Primes de polyvalence. 	<ul style="list-style-type: none"> - Remboursements de frais effectivement supportés. - Primes forfaitaires destinées à compenser les frais exposés par les salariés du fait de leur prestation de travail (primes de panier, d'outillage, de salissure, indemnités de petit ou grand déplacement...). - Majorations pour heures supplémentaires. - Majorations pour travail du dimanche, des jours fériés et de nuit. - Primes d'ancienneté. - Primes d'assiduité. - Primes liées à la situation géographique (insularité, barrages, chantiers). - Primes liées à des conditions particulières de travail (danger, froid, insalubrité...). - Primes collectives liées à la production globale de l'entreprise, sa productivité ou ses résultats. - Primes de transport. - Participation, intéressement.

Dans les DADS, la rémunération brute correspond à l'intégralité des traitements, salaires, appointements et commissions de base perçus par le salarié, avant toute déduction des cotisations obligatoires à la charge du salarié. Elle intègre les primes et gratifications, la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires, les indemnités de congés payés et indemnités compensatrices de congés non pris, les avantages en nature imposables, les frais professionnels, le supplément familial, les contributions patronales à des régimes complémentaires ou supplémentaires de retraite ou de prévoyance, les indemnités de mise à la retraite ou de licenciement pour la partie qui excède les montants conventionnels ou légaux, les sommes versées au titre de l'intéressement (placé ou non sur un plan d'épargne), les sommes versées au titre de la participation. La rémunération nette ne comprend ni la participation, ni la fraction des indemnités

de licenciement non imposable. Elle incorpore l'intéressement, sauf si ce dernier est placé sur un plan d'épargne entreprise. La rémunération mesurée dans les DADS renvoie donc à une acception du salaire relativement large ; brute ou nette, elle contient des éléments d'épargne salariale.

Les salariés au voisinage du Smic

Les salariés au voisinage du Smic sont identifiés par la méthode suivante :

- pour chaque poste, on calcule les rémunérations horaires des salariés à partir du salaire net (SN) de la façon suivante :

$$SNETHO = \frac{SN}{NBHEUR}$$

où NBHEUR est le nombre d'heures rémunérées au cours de la période d'emploi. →

du Smic est comprise entre 6,3 % et 8,7 % (cf. graphique I)⁶.

En moyenne entre 1995 et 2007, les jeunes de moins de 25 ans et, plus généralement, les salariés les moins anciens dans l'entreprise et sur le marché du travail sont davantage rémunérés au voisinage du Smic (entre 17 % et 23 % selon les années pour les jeunes). Les femmes sont également plus fréquemment rémunérées au voisinage du Smic que les hommes (entre 10 % et 12 % contre 4 à 6 % des salariés hommes). Cette surreprésentation est liée en partie au type d'emplois qu'elles occupent. Notamment, elles ont plus souvent un travail à temps partiel (34 % contre 11 %), postes plus souvent rémunérés avec des salaires proches du Smic : la fréquence des salariés rémunérés au voisinage du Smic est environ trois fois supérieure pour les salariés à temps partiel. Des différences sont également remarquables selon la région de résidence : les salariés qui résident en Île-de-France sont moins souvent payés au voisinage du Smic. Enfin, les salariés des petites entreprises, ceux du secteur tertiaire, et les salariés des entreprises où les rémunérations sont les plus faibles⁷ perçoivent plus souvent un salaire au voisinage du

Smic. Ces résultats sont confirmés par une analyse « toutes choses égales par ailleurs » sur la période 1995-2007.

Les caractéristiques des salariés au voisinage du Smic selon les DADS sont donc proches de celles des salariés payés au Smic, telles qu'elles ont été mises en évidence à partir de l'enquête sur la main d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss)⁸ (Demailly, 2009).

6. Ces ordres de grandeur sont inférieurs au pourcentage de salariés « payés au Smic », c'est-à-dire à la proportion de salariés ayant bénéficié du relèvement du Smic horaire au 1^{er} juillet, issus de l'enquête sur l'Activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (ACEMO) : entre 10,7 % et 16,3 % selon l'année, sur la période 1995-2007 (Jauneau et Martinel, 2011). Voir le document d'études Dares d'Ananian et Calavrezo (2010) pour des éléments d'explication, et une comparaison des salariés au voisinage du Smic et des salariés payés au Smic lorsque ces derniers peuvent être repérés à partir d'autres sources que les DADS.

7. Ces entreprises ont des rémunérations moyennes sur l'année inférieures au premier quartile de la distribution.

8. L'enquête sur le coût de la main d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss) permet d'identifier les salariés payés au Smic en repérant ceux dont les augmentations de salaires sont liées à la revalorisation du salaire minimum. L'Ecmoss fournit par ailleurs des informations permettant de mieux décrire cette population et permet de distinguer les éléments de rémunération qui ne sont pas inclus dans l'assiette de vérification du Smic.

Encadré 2 (suite)

- on identifie ensuite les salariés au voisinage du Smic ou à une GMR en comparant la rémunération nette perçue à la plus petite et à la plus grande rémunération minimum nette légale de l'année considérée.

(i) L'établissement n'a pas réduit son temps de travail :

$$0,8 * SmicH_{1,t} < SNETHO < SmicH_{2,t} * 1,05$$

avec $SmicH_{1,t}$ le montant du Smic horaire net en début d'année et $SmicH_{2,t}$ le montant du Smic horaire en fin d'année. En pratique ici, ces deux valeurs correspondent au montant du Smic avant et après la revalorisation du 1^{er} juillet, sauf pour l'année 1996, où le Smic a été augmenté de façon automatique fin avril en raison d'une progression de l'indice des prix supérieure à 2 % depuis sa dernière revalorisation.

Le multiplicateur 1,05 permet de prendre en compte la part du salaire horaire DADS qui n'est pas incluse dans le Smic horaire i.e. les majorations pour heures complémentaires (voir annexe 1 pour le calcul du multiplicateur).

(ii) L'établissement a réduit son temps de travail au cours de l'année étudiée :

- Avant 2000 :

$$0,8 * SmicH_{1,t} < SNETHO < SmicH_{2,t} * 1,05$$

- En 2000 ou après :

$$0,8 * SmicH_{1,t} < SNETHO < GMRH_{2,J} * 1,05$$

où $GMRH_{2,J}$ est le montant horaire de la GMR n° J après le 1^{er} juillet.

(iii) L'établissement a réduit son temps de travail :

- pour les années antérieures à l'année 2000 ou postérieures à l'année 2005 :

$$0,8 * SmicH_{1,t} < SNETHO < SmicH_{2,t} * 1,05$$

- pour les années 2000 à 2005, les salariés bénéficient de la garantie mensuelle de rémunération :

$$0,8 * GMRH_{1,J} < SNETHO < GMRH_{2,J} * 1,05$$

Dans le panel DADS comme dans d'autres sources statistiques, il existe de très faibles salaires apparents qui relèvent d'erreurs dans la déclaration des rémunérations ou des horaires (« faux bas salaires »). Les salariés dont la rémunération horaire est inférieure à $0,8 * SmicH_{1,t}$ (ou $GMRH_{1,J}$) sont considérés comme des erreurs de déclaration et éliminés du champ de l'étude.

Dans cet article, par voisinage du Smic, on entend voisinage du Smic ou d'une GMR.

Dans l'ensemble, la composition de la population des salariés au voisinage du Smic paraît avoir peu évolué entre 1995 et 2007 (cf. annexe 2). Ses évolutions remarquables comme l'augmentation de la part des 50-65 ans ou plus (15,4 % des salariés au voisinage du Smic en 2007 contre 9,9 % en 1995) ou de ceux travaillant dans les services (80 % en 2007 contre 73 % en 1995) reflètent plutôt les tendances observées sur l'ensemble de la population active occupée, comme le vieillissement de la population issue du Baby Boom ou la tertiarisation de l'économie.

L'évolution salariale des salariés rémunérés au voisinage du Smic

Afin d'analyser l'évolution salariale des personnes rémunérées au voisinage du Smic, les trajectoires des salariés sont suivies sur une période de cinq ans. Si, dans la partie qui vient d'être exposée, toutes les périodes d'emploi du salarié étaient conservées pour l'analyse, dans ce qui suit un salarié est identifié chaque année par sa période d'emploi principale et les caractéristiques associées (poste occupé, rémunération associée). Lorsqu'un salarié occupe plusieurs postes avec la même durée de paie au cours d'une année, c'est la période d'emploi qui offre la rémunération la plus importante qui est retenue. Le choix de conserver la période d'emploi principale de chaque année (lorsqu'elle existe) présente des avantages et des inconvénients. Il permet de sélectionner, pour chacune des années d'observation, tous

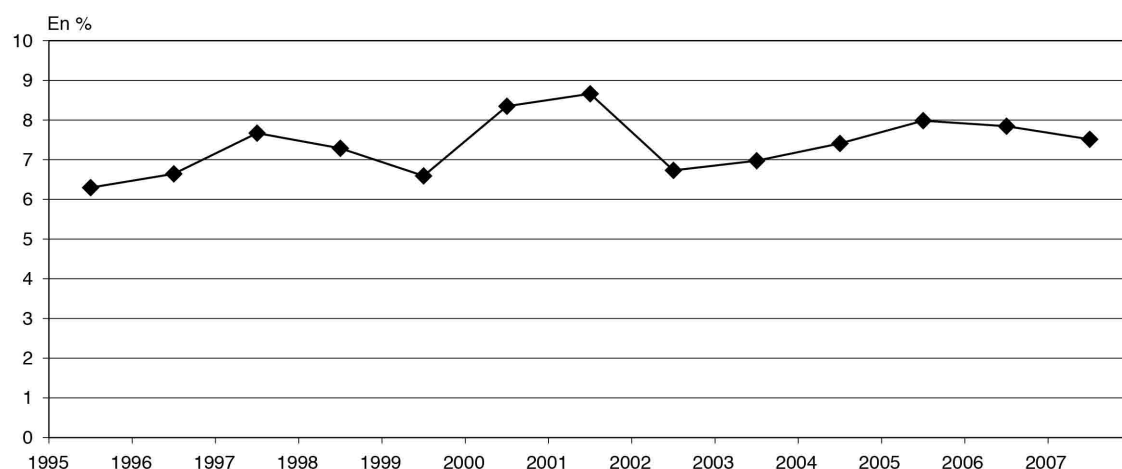
les individus appartenant au champ d'analyse, ce qui limite le phénomène d'attrition des salariés suivis : pour une année donnée, un individu est pris en compte dès qu'il travaille un mois de l'année (exception faite des périodes d'emploi dites « annexes »). Ceci se justifie également par la nature des emplois occupés : dans près de 90 % des cas les salariés du champ d'analyse ne connaissent qu'un unique épisode d'emploi sur l'année, et les épisodes d'emploi principaux couvrent généralement l'intégralité de l'année (près de 80 % des emplois principaux ont des durées de paie annuelles comprises entre 9 et 12 mois). Ce choix induit toutefois une surreprésentation des périodes d'emploi et réduit de ce fait la mesure de l'instabilité en emploi : un salarié qui travaille un an puis un mois au cours de l'année suivante sera considéré comme étant deux années successives en emploi, au même titre qu'un salarié qui travaille deux années complètes consécutives.

Chaque année, le salarié peut être dans l'une des trois situations suivantes : (1) il est toujours dans le panel et il perçoit une rémunération au voisinage du Smic ; (2) il est toujours dans le panel et perçoit un salaire supérieur ; (3) il est sorti du panel et sa rémunération (si elle existe) est alors inconnue (« hors champ »).

Des transitions assez fréquentes vers des salaires supérieurs au Smic

À des fins de simplification, le terme de cohorte désigne dans la suite l'ensemble des individus

Graphique I
Part des salariés payés au voisinage du Smic



Lecture : chaque individu a un poids qui correspond au nombre de jours de travail qu'il a effectué dans l'entreprise au cours de l'année. Avec cette pondération, 7,5 % des salariés étaient rémunérés au voisinage du Smic en 2007.

Champ : salariés âgés de 18 à 65 ans du secteur privé, hors agriculture, intérim et travail à domicile. Les apprentis et stagiaires sont également exclus du champ d'analyse. 30 % des salariés du panel ont été sélectionnés aléatoirement parmi les individus nés une année paire. Source : Insee panel DADS 1995-2007, base Dares-Urssaf.

présents dans le champ d'analyse une année considérée⁹. La cohorte de salariés au voisinage du Smic en 1995 permet le plus long suivi en termes de trajectoire (à savoir 13 ans, entre 1995 et 2007). En 2007, soit à l'horizon de 13 ans, 43 % des salariés rémunérés au voisinage du Smic en 1995 perçoivent des salaires supérieurs au Smic, 7 % sont toujours dans le voisinage de ce dernier et 50 % sont en dehors du champ. Ces personnes peuvent être sorties des fichiers DADS parce qu'elles occupent un emploi dans un secteur non couvert par le champ d'analyse (ex : la fonction publique). Elles peuvent également être devenues inactives ou se retrouver au chômage. Les sorties du champ d'analyse sont plus fréquentes pour les salariés au voisinage du Smic (50 % contre 43 % pour les autres salariés), vraisemblablement parce que ces salariés sont dans des situations d'emploi plus précaires, et sont donc davantage susceptibles de connaître des épisodes de chômage ou d'inactivité.

Si l'on se restreint aux seuls salariés rémunérés au voisinage du Smic en 1995 et encore dans le champ étudié en 2007, 87 % d'entre eux (43,36/ (6,67+43,36)) touchent des salaires supérieurs en 2007 (cf. tableau 1). Ces résultats montrent qu'une part significative de salariés initialement au voisinage du Smic connaissent une amélioration de leur rémunération par la suite.

Ces résultats vont dans le même sens que ceux des études précédentes portant sur des périodes

au cours desquelles l'évolution du Smic était davantage en phase avec celle des autres salaires (salaire horaire ouvrier, salaire mensuel de base). C'est en particulier le cas de la période 1986-1996¹⁰ : à partir des DADS, mais sur un champ plus restreint en termes d'âge (les salariés âgés de 18 à 40 ans), de sexe (hommes uniquement), et de durée du travail (les salariés à temps complet uniquement) et avec une définition plus restrictive du voisinage du Smic (1,02 Smic plutôt que 1,05 Smic pour la borne supérieure de l'intervalle de voisinage), Lagarde et Le Minez (1999) montrent que 88 % des salariés au voisinage du Smic en 1986 et toujours présents dans les DADS en 1996 gagnent un salaire plus élevé 10 ans plus tard¹¹.

9. Un salarié peut donc être dans plusieurs cohortes. Par exemple, un salarié présent dans le champ d'analyse en 1995 et qui l'est encore en 1996 sera dans les cohortes 1995 et 1996.

10. Entre le premier trimestre 1986 et le premier trimestre 1996, le salaire moyen tel que mesuré par le salaire mensuel de base (SMB) a progressé de 39 %. Ce taux de croissance est très proche de celui du Smic sur cette même période (42 %). En comparaison, entre le premier trimestre 1995 et le premier trimestre 2005, le SMB et le Smic ont progressé respectivement de 26 % et 40 %.

11. Sur un horizon plus court les résultats diffèrent un peu : deux ans plus tard, 75 % des salariés rémunérés au voisinage du Smic en 1986 (et encore dans le champ) perçoivent des salaires supérieurs contre 41 % selon nos données sur la cohorte des salariés au voisinage du Smic en 1995. Ceci peut tenir en partie à la sélection d'une cohorte de salariés en moyenne plus jeunes dans l'étude de Lagarde et Le Minez (18 à 40 ans contre 18 à 65 ans dans la présente étude), et donc d'une plus grande mobilité professionnelle à court terme. À partir de l'enquête Emploi, Burnod (1999) montre que la moitié des salariés à temps complet payés au voisinage du Smic en 1996 et encore salariés à temps complet en 1998 bénéficie d'une rémunération supérieure en 1998.

Tableau 1
Répartition des individus selon leur rémunération en 1995 et leur salaire les années ultérieures

En %

	Individus au voisinage du Smic en 1995			Individus avec des salaires supérieurs en 1995		
	Hors champ	Voisinage du Smic	Salaires supérieurs	Hors champ	Voisinage du Smic	Salaires supérieurs
1996	21,80	38,10	40,10	12,03	2,48	85,49
1997	31,20	28,21	40,59	17,99	2,98	79,03
1998	35,59	21,41	43,00	20,98	2,79	76,24
1999	38,35	15,74	45,91	24,08	2,43	73,49
2000	39,29	15,57	45,14	26,13	2,95	70,91
2001	40,60	14,30	45,10	28,61	2,94	68,45
2002	42,75	9,95	47,30	31,33	2,09	66,59
2003	47,16	8,48	44,36	35,85	1,98	62,17
2004	48,37	8,31	43,32	37,72	2,02	60,25
2005	48,92	8,08	43,00	39,41	2,13	58,46
2006	49,37	7,47	43,15	41,34	2,02	56,63
2007	49,98	6,67	43,36	43,53	1,81	54,66
Nombre d'individus	12 125			160 391		

Lecture : 38,1 % des salariés au voisinage du Smic en 1995 sont encore au voisinage du Smic en 1996.

Champ : salariés dans le champ d'analyse en 1995. Poste principal sur l'année. 30 % des salariés du panel ont été sélectionnés aléatoirement parmi les individus nés une année paire.

Source : Insee panel DADS 1995-2007, base Dares-Urssaf.

Toutefois, il est possible que nos résultats soient en partie affectés par le contexte salarial particulier de la période considérée, et notamment par la dynamique du Smic relativement à celle des autres salaires. En effet, la succession au cours des dernières années de fortes hausses de Smic, notamment sous l'effet de la convergence du Smic et des GMR entre 2003 et 2005 aurait eu pour effet d'écraser la hiérarchie des salaires, en particulier dans la première moitié de leur distribution (Rapport du groupe d'experts sur le Smic, 2009). Ce relatif tassement est susceptible de réduire les perspectives d'évolution des rémunérations et ainsi de freiner les carrières salariales des individus payés au voisinage du Smic.

Une large partie des évolutions vers les salaires supérieurs semblent s'effectuer au cours de la première année d'observation. Ainsi, 40 % des personnes qui étaient payées au voisinage du Smic en 1995 perçoivent une rémunération plus importante en 1996, et ce pourcentage augmente peu au cours des 13 années à venir (44 % à l'horizon de 13 ans) (cf. tableau 1)¹². Ce résultat s'explique pour partie par le fait que les transitions mesurées d'une année à l'autre n'ont pas la même signification au fil du temps. Les évolutions observées entre 1995 et 1996 constituent une mesure du taux de transition annuel entre l'état de rémunération au voisinage du Smic et les trois états possibles à l'horizon d'un an. Les transitions suivantes s'effectuent conditionnellement au fait que le salarié était en 1995 dans l'état de rémunération au voisinage du Smic. À mesure que le temps passe, le nombre d'années déjà passées au voisinage du Smic est de plus en plus grand. Or les individus dont le salaire est resté proche du Smic plusieurs années d'affilée ont davantage de difficultés à sortir d'une

telle situation. De fait, seuls 31 % des salariés rémunérés au voisinage du Smic en 1995 et 1996 bénéficient d'une augmentation de salaire l'année suivante (Ananian et Calavrezo, 2010).

Une typologie des trajectoires salariales sur cinq ans pour les cohortes 1995 à 2003

Afin de caractériser plus finement les trajectoires salariales des personnes rémunérées au voisinage du Smic, neuf cohortes de salariés (cohortes 1995 à 2003) sont suivies sur une période de cinq ans. Les trajectoires salariales sont définies en fonction des trois états précédemment présentés : salaires au voisinage du Smic, salaires supérieurs au Smic, hors champ. Six types de parcours salariaux sont ainsi constitués : (1) les salariés au voisinage du Smic de façon permanente, (2) les salariés qui évoluent du voisinage du Smic vers un salaire supérieur, (3) ceux qui effectuent des allers-retours entre voisinage du Smic et salaires supérieurs, (4) ceux qui sortent du champ des DADS sans avoir perçu un salaire supérieur, (5) ceux qui sortent du champ des DADS après avoir perçu un salaire supérieur, (6) ceux qui effectuent des allers-retours entre voisinage du Smic et hors champ, le cas échéant avec des passages à des salaires supérieurs (cf. encadré 3).

Les parts des six catégories de trajectoires sont presque sans changement d'une cohorte

12. Les salariés qui perçoivent des salaires supérieurs à l'issue de la première année retournent relativement moins souvent au voisinage du Smic (en 1997, 15 % sont au voisinage du Smic après avoir perçu un salaire supérieur en 1996 contre 64 % qui ont continué de percevoir un salaire supérieur après 1996) (Ananian et Calavrezo, 2010).

Encadré 3

UNE TYPOLOGIE DES TRAJECTOIRES DES SALARIÉS AU VOISINAGE DU SMIC

L'intérêt d'utiliser une typologie est que cette méthode permet de décrire synthétiquement les trajectoires des individus, ce qui est très compliqué lorsque plusieurs états sont possibles à chaque date étudiée (hors champ, rémunération au voisinage du Smic et salaire supérieur).

D'autres études empiriques fondées sur des typologies ont pu être produites avec des données similaires. Par exemple, Le Barbanchon et Vicard (2009), étudient ainsi les trajectoires d'une cohorte de nouveaux inscrits à l'ANPE à partir d'un appariement du panel DADS avec le fichier historique des demandeurs d'emploi. Leur typologie est fondée sur le repérage,

dans les parcours, d'un certain nombre d'événements clés de l'insertion professionnelle.

Dans le travail exposé ici, la difficulté d'insertion salariale des individus rémunérés initialement au voisinage du Smic est la ligne directrice qui a guidé le choix de la typologie. Cet encadré détaille les diverses trajectoires individuelles correspondant aux six trajectoires types définies dans la typologie.

En désignant par 0 un épisode hors du champ des DADS, 1 un épisode de rémunération au voisinage du Smic et 2 un épisode avec une rémunération supérieure,



à l'autre (cf. graphique II). Ceux des salariés au voisinage du Smic qui évoluent vers des salaires supérieurs représentent, quelle que soit la cohorte considérée, la part la plus importante (entre 29 % et 34 %). À l'opposé, les trajectoires les moins fréquentes concernent les salariés qui

restent au voisinage du Smic au long des cinq ans observés (5 à 8 %). Entre ces deux types de parcours, se trouvent des trajectoires marquées par des allers-retours entre salaires faibles et salaires plus élevés et/ou des sorties du champ des DADS. 9 à 12 % des salariés, selon les

Encadré 3 (suite)

les six types de parcours salariaux correspondent aux trajectoires individuelles suivantes :

Parcours 1 : Les salariés au voisinage du Smic de façon permanente :

Trajectoire : 11111

Parcours 2 : Du voisinage du Smic vers des salaires supérieurs :

Trajectoires : 12222, 11222, 11122, **11112**

Parcours 3 : Allers-retours entre le voisinage du Smic et des salaires supérieurs :

Trajectoires : 11212, 12112, 12122, 12212, 11221, 12121, 12211, 12221, **11121, 11211, 12111**

Parcours 4 : Du voisinage du Smic au hors champ d'analyse :

Trajectoires : 10000, 11000, 11100, **11110**

Parcours 5 : Sortie du voisinage du Smic mais hors champ après :

Trajectoires : 12000, 11200, 11120, 11220, 12200, 12220

Parcours 6 : Allers-retours entre voisinage du Smic ou salaires supérieurs et hors champs DADS :

Trajectoires : 10101, 10001, 10011, **10111**, 11001, **11011, 11101**, 10010, 10100, 10110, 11010, 10102, 10120, 12020, 10002, 10012, 10022, **10112, 10122**, 10202, 10212, **10222**, 11002, **11012, 11022**, **11102, 11202**, 12002, 12012, **12022**, 12102, **12202**, 10021, 10121, 10201, 10211, 10221, 11021, 11201,

12001, 12011, 12021, 12101, 10020, 10200, 10210, 10220, 11020, 11210, 12010, 12100, 12110, 12120, 12210, 12201

Si les trajectoires en gras (quatre années au voisinage du Smic sur les cinq années d'observation) avaient été regroupées dans la catégorie des salariés au voisinage du Smic de façon permanente, cela aurait conduit à créer une catégorie « durablement au voisinage du Smic », représentant 14,1 % des salariés initialement situés dans ce voisinage. En moyenne sur l'ensemble des neuf cohortes, la trajectoire 11112 représente 3,1 % de l'ensemble des trajectoires, la trajectoire 11110, 1,1 %, les trajectoires 11121, 11211 et 12111, 3,0 % et les trajectoires 10111, 11011 et 11101 0,4 %. Au total, elles représentent 7,6 % des trajectoires (cf. tableau ci-dessous).

Les trajectoires surlignées auraient également pu être rassemblées avec la catégorie de trajectoires « du voisinage du Smic vers des salaires supérieurs ». Ces trajectoires (contenant qu'un seul épisode de hors champ) peuvent en effet être considérées comme des trajectoires d'évolution salariale ascendante. Elles représentent 5,1 % de l'ensemble des trajectoires.

Toutefois, d'après les tests réalisés, les principaux résultats de l'étude sont peu affectés par ces alternatives de regroupement des trajectoires (c'est particulièrement le cas de ceux du tableau 2 et de ceux de l'annexe 3).

Part des trajectoires en gras et surlignées dans l'ensemble des trajectoires

En %

	Parcours 1 Salariés au voisinage du Smic de façon permanente	Parcours 2 Du voisinage du Smic vers des salaires supérieurs	Parcours 3 Allers-retours entre le voisinage du Smic et des salaires supérieurs	Parcours 4 Du voisinage du Smic au hors champ d'analyse	Parcours 5 Évolution vers des salaires supérieurs puis hors champ	Parcours 6 Allers-retours entre voisinage du Smic (éventuellement salaires supérieurs) et hors champ
Part de la catégorie, hors trajectoires en gras ou surlignées	6,5	28,6	8,0	16,3	15,6	12,4
Trajectoires en gras	-	3,1	3,0	1,1	-	0,4
Trajectoires surlignées	-	-	-	-	-	5,1
Ensemble	6,5	31,7	11,0	17,4	15,6	17,9

Lecture : La trajectoire 11111 qui correspond au parcours 1 (au voisinage du Smic de façon permanente) sans être surlignée ou en gras représente 6,5 % de l'ensemble des trajectoires.

Champ : salariés au voisinage du Smic la première année sur leur poste principal. 30 % des salariés du panel ont été sélectionnés aléatoirement parmi les individus nés une année paire.

Source : Insee panel DADS 1995-2007, base Dares-Urssaf.

cohortes, font ainsi des allers-retours entre le voisinage du Smic et des salaires plus élevés. 14 à 17 % évoluent vers des salaires supérieurs avant de sortir définitivement du champ d'analyse tandis que 16 à 20 % sortent définitivement du champ sans avoir perçu plus qu'un salaire au voisinage du Smic. Enfin, entre 17 % et 20 % des individus, selon les cohortes, suivent des trajectoires alternant salaires proches du Smic, rémunérations plus élevées et sortie du champ d'analyse.

Les sorties du champ des DADS pouvant renvoyer à des situations très différentes (chômage, inactivité, emploi dans un secteur non couvert par le champ d'analyse), l'interprétation des trajectoires salariales incluant ce type de transition est délicate. Pour cette raison, les conclusions qui peuvent être tirées quant aux parcours salariaux qui incluent des épisodes hors champ devront être considérées avec prudence.

La caractérisation des salariés selon le type de trajectoire porte sur l'ensemble des cohortes (données « empilées »). Il s'agit de ce fait de caractéristiques moyennes. Deux précisions s'imposent : (i) par construction, un individu peut être présent dans plusieurs cohortes avec des trajectoires différentes selon la cohorte considérée et (ii) les caractéristiques socio-

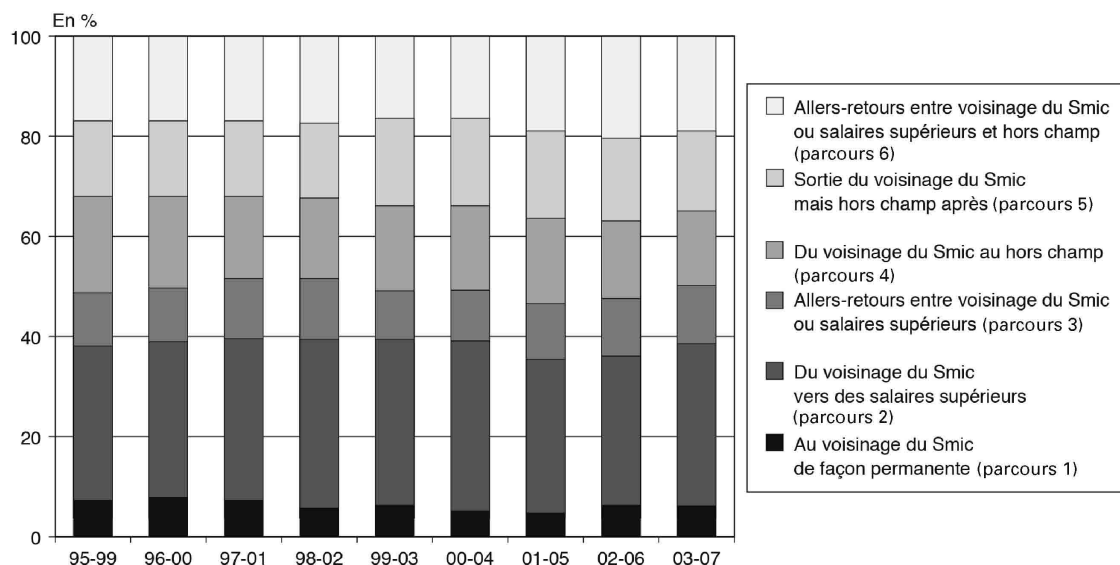
professionnelles sont considérées en début d'observation pour chaque cohorte. Par exemple, la catégorie socioprofessionnelle d'un salarié de la cohorte de 1995 est celle de l'année 1995.

Les profils issus de l'analyse descriptive détaillée dans le tableau 2 sont confirmés par une analyse toutes choses égales par ailleurs, issue de six modèles de régression logistique binaire expliquant la probabilité pour un salarié d'appartenir à l'un des groupes de la typologie plutôt que de ne pas y appartenir (voir annexe 3).

Les salariés qui restent au voisinage du Smic : plus souvent des femmes, des ouvriers ou des employés, et depuis plus longtemps sur le marché du travail

En moyenne, 6,5 % des individus payés au voisinage du Smic le restent au long des cinq années étudiées (soit 13 % des salariés qui restent dans le champ d'analyse sur cette période). Les salariés de ce groupe sont généralement sur le marché du travail depuis plus de temps que la moyenne des salariés : 45 % sont présents dans le champ des DADS depuis plus de 20 ans contre 26 % pour l'ensemble des salariés au voisinage du Smic ; 31 % ont plus de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise contre 19 % de l'ensemble des salariés au voisinage du

Graphique II
Évolution de la typologie des trajectoires



Lecture : 7,6 % des individus de la cohorte 95-99 (des individus au Smic en 1995 suivis jusqu'en 1999) appartiennent au parcours 1, 30,6 % au parcours 2, 10,4 % au parcours 3, 19,6 % au parcours 4, 14,5 % au parcours 5 et 17,3 % au parcours 6. Pour la définition détaillée des six parcours, se reporter à l'encadré 3.

Champ : salariés au voisinage du Smic la première année sur leur poste principal. 30 % des salariés du panel sélectionnés aléatoirement parmi les individus nés une année paire.

Source : Insee panel DADS 1995-2007, base Dares-Urssaf.

Tableau 2

Typologie des trajectoires : caractéristiques des salariés et des entreprises selon la trajectoire pour les neuf cohortes empiées

En %

	Au voisinage du Smic de façon permanente (parcours 1)	Du voisinage du Smic vers des salaires supérieurs (parcours 2)	Allers-retours entre voisinage du Smic et salaires supérieurs (parcours 3)	Du voisinage du Smic au hors champ (parcours 4)	Évolution vers des salaires supérieurs puis hors champ (parcours 5)	Allers-retours entre voisinage du Smic (éventuellement salaires supérieurs) et hors champ (parcours 6)	Ensemble
Sexe							
Femme	72,1	56,5	66,5	61,2	59,2	56,3	59,8
Homme	27,9	43,5	33,5	38,8	40,8	43,7	40,2
Âge							
18-24 ans	12,0	27,5	24,4	22,7	27,4	39,7	27,5
25-34 ans	26,2	34,3	31,9	28,6	31,2	32,2	31,6
35-49 ans	47,1	30,2	34,6	30,2	25,5	22,8	29,7
50-65 ans	14,7	8,1	9,1	18,6	16,0	5,3	11,2
Catégorie socioprofessionnelle							
Chef d'entreprise, cadre, etc. (1)	2,9	2,4	1,7	3,4	2,3	1,7	2,4
Profession intermédiaire	3,7	9,8	5,3	8,7	8,8	9,0	8,4
Employé	55,4	48,6	52,6	48,9	49,5	50,4	50,0
Ouvrier	38,0	39,3	40,4	39,1	39,4	39,0	39,3
Durée du travail							
Temps complet	51,0	68,9	59,3	48,9	60,2	58,9	60,1
Temps partiel	49,0	31,1	40,7	51,1	39,8	41,1	39,9
Nombre de mois de salaires perçus la première année d'observation							
Moins de 3 mois	3,2	7,1	6,6	16,7	12,0	19,2	11,4
3-5 mois	6,0	10,8	9,9	17,9	13,6	18,6	13,5
6-8 mois	7,3	11,4	10,9	14,5	12,5	15,5	12,5
9-11 mois	8,9	12,6	12,1	13,4	13,0	12,7	12,5
12 mois	74,6	58,0	60,5	37,4	49,0	34,0	50,1
Région de résidence							
Île-de-France	9,2	14,2	12,7	15,2	16,4	16,7	14,7
Centre Nord	21,0	17,9	18,3	17,7	17,2	16,6	17,8
Nord-Pas-de-Calais	8,1	6,9	8,0	7,9	6,8	6,6	7,2
Est	10,7	8,5	9,5	9,5	8,7	8,5	9,0
Nord-ouest Atlantique	15,5	15,4	14,7	12,4	13,1	12,6	14,0
Sud-ouest	12,3	12,1	12,1	10,3	11,5	11,0	11,5
Centre Sud	11,3	12,9	12,9	12,1	12,1	13,1	12,6
Midi méditerranéen	12,0	12,1	11,9	15,1	14,2	14,8	13,4
Ancienneté dans le panel ¹							
Moins de 5 ans	17,3	29,9	27,7	34,1	32,7	42,8	32,3
5-9 ans	16,0	22,6	20,9	17,3	20,4	21,9	20,6
10-19 ans	25,1	23,4	23,2	19,1	19,7	19,0	21,4
20 ans et plus	41,6	24,1	28,2	29,6	27,2	16,3	25,7
Ancienneté dans l'entreprise							
Moins de 5 ans	68,7	78,7	78,5	82,1	81,9	89,4	81,0
5-9 ans	19,7	13,6	14,1	10,5	10,7	7,4	11,9
10 ans et plus	11,7	7,7	7,5	7,4	7,4	3,2	7,0
Taille de l'établissement							
Moins 20 salariés	65,7	53,8	57,8	57,5	56,7	56,0	56,5
20-49 salariés	14,0	17,0	17,1	16,7	16,3	17,4	16,7

Smic. Contrepartie d'une certaine ancienneté sur le marché du travail, 47 % sont âgés de 35 à 49 ans et 15 % de 50 à 65 ans contre respectivement 30 % et 11 % de l'ensemble des salariés initialement au voisinage du Smic. Ces résultats reflètent pour partie un effet de sélection : comme les individus les plus jeunes connaissent assez fréquemment des augmentations de salaire en début de carrière, les salariés qui restent au voisinage du Smic sont en moyenne plus âgés. Les salariés qui touchent durablement une rémunération proche du Smic avaient fréquemment occupé un emploi pendant toute la première année d'observation (75 % contre 50 % de l'ensemble des salariés au voisinage du Smic).

Les employés sont nettement surreprésentés dans ce groupe (55 % contre 50 %) alors que les professions intermédiaires y sont sous-représentées, (4 % contre 8 % de l'ensemble). Toutefois, une

fois tenu compte des autres différences de caractéristiques socioprofessionnelles de ce groupe, ce sont les ouvriers qui ont la plus grande probabilité toutes choses égales par ailleurs de rester durablement au Smic (cf. annexe 3). Les salariés restés au voisinage du Smic, sont, plus souvent que les autres, des femmes (elles représentent 72 % des salariés de ce groupe contre 60 % de l'ensemble) et des personnes travaillant à temps partiel (49 % contre 40 %). De fait au voisinage du Smic, les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel (51 % contre 24 %) ¹³. Une fois tenu compte

13. D'autres facteurs (non observables dans les données disponibles) peuvent évidemment contribuer à expliquer que les femmes restent plus fréquemment au voisinage du Smic : interruptions de carrières lors de la naissance d'un enfant, spécificité des emplois qu'elles occupent...

Tableau 2 (suite)

	Au voisinage du Smic de façon permanente (parcours 1)	Du voisinage du Smic vers des salaires supérieurs (parcours 2)	Allers-retours entre voisinage du Smic et salaires supérieurs (parcours 3)	Du voisinage du Smic au hors champ (parcours 4)	Évolution vers des salaires supérieurs puis hors champ (parcours 5)	Allers-retours entre voisinage du Smic (éventuellement salaires supérieurs) et hors champ (parcours 6)	Ensemble
50-499 salariés	18,3	23,9	21,9	21,0	22,2	21,8	22,2
500 salariés et plus	2,0	5,4	3,2	4,8	4,8	4,8	4,6
Masse salariale par tête de l'entreprise la première année							
Inf. au 1 ^{er} quartile	81,8	56,3	67,8	66,8	60,6	59,2	62,2
Comprise entre le 1 ^{er} et le 2 ^{ème} quartile	11,3	24,0	19,6	16,2	21,1	20,5	20,2
Comprise entre le 2 ^{ème} et le 3 ^{ème} quartile	3,9	12,2	7,5	9,0	10,5	10,9	10,1
Sup. au 3 ^{ème} quartile	3,0	7,5	5,1	8,1	7,8	9,3	7,4
Secteur d'activité							
Industrie	17,4	19,2	18,5	14,9	18,1	16,3	17,6
Construction	1,7	6,3	4,8	5,5	5,8	6,6	5,7
Tertiaire	80,9	74,5	76,8	79,6	76,1	77,0	76,8
Catégorie juridique							
Société commerciale	53,4	71,8	70,7	56,7	69,8	70,1	67,2
Autre que société commerciale	46,6	28,2	29,3	43,3	30,2	29,9	32,8
Nb. individus	8 822	43 096	14 906	23 694	21 160	24 402	136 080
Part du groupe	6,5	31,7	11,0	17,4	15,6	17,9	100,0
1. Artisan, commerçant, chef d'entreprise, cadre, profession intellectuelle supérieure. 2. L'ancienneté dans le panel est le nombre d'années entre l'année observée et l'année d'entrée de l'individu dans le panel DADS.							

Lecture : les caractéristiques sont mesurées la première année d'observation des cohortes. 72 % des salariés du groupe « au voisinage du Smic sur toute la période » sont des femmes.

Champ : salariés au voisinage du Smic la première année d'observation, poste principal au cours de l'année. 30 % des salariés du panel ont été sélectionnés aléatoirement parmi les individus nés une année paire.

Source : Insee panel DADS 1995-2007, base Dares-Urssaf.

des autres différences de caractéristiques de ce groupe (et notamment du genre), les salariés à temps partiel n'ont pas davantage de chances, toutes choses égales par ailleurs, de rester durablement au Smic par rapport aux autres trajectoires considérées globalement. En effet, les salariés à temps partiel sont également surreprésentés dans la trajectoire caractérisée par une sortie du champ d'analyse (vraisemblablement vers le chômage ou l'inactivité) après une rémunération au voisinage du Smic (51 % des salariés)¹⁴.

Les salariés de ce groupe sont relativement plus nombreux à travailler dans le tertiaire (81 % contre 77 % pour l'ensemble). Ils appartiennent également plus souvent à des établissements de petite taille (66 % contre 56 %). Enfin, les salariés qui restent payés au voisinage du Smic résident moins fréquemment en Île-de-France.

Les salariés qui évoluent vers des salaires supérieurs à l'horizon de 4 ans : plus souvent à temps complet, et avec une certaine expérience sur le marché du travail

Les salariés qui évoluent du voisinage du Smic vers un salaire supérieur représentent la trajectoire la plus fréquente. En moyenne, 32 % des personnes appartenant aux cohortes 1995 à 2003 suivent un tel parcours salarial (et même 65 % en se limitant aux salariés qui restent dans le champ d'analyse au long des cinq années étudiées)¹⁵. L'évolution vers un salaire supérieur est ici toutefois entendue par référence au Smic : elle recouvre le cas où le salarié finit par percevoir un salaire supérieur à 105 % du salaire minimum. Cette trajectoire aurait été potentiellement plus fréquente si le Smic avait moins progressé sur la période étudiée.

Par rapport à l'ensemble des salariés au voisinage du Smic, les salariés de ce groupe occupent plus fréquemment des postes à temps complet (69 % contre 60 %) et ont connu des périodes d'emploi principal plus longues la première année d'observation (58 % ont perçu 12 mois de salaires contre 50 % pour l'ensemble). Les femmes et les personnes les plus âgées sont sous-représentées dans cette population : les femmes représentent 56 % des individus de ce groupe et les 50 - 65 ans 8 % contre respectivement 60 % et 11 % pour l'ensemble des salariés rémunérés au voisinage du Smic. Ces salariés ont toutefois une certaine expérience sur le marché du travail : les personnes ayant entre 5 à

20 ans de présence sur ce marché sont surreprésentées (46 % contre 42 % seulement de l'ensemble)¹⁶. Ces salariés occupent également un peu plus fréquemment des postes de professions intermédiaires (10 % contre 8 %).

Plus de trois salariés sur quatre (79 %) sont passés d'une rémunération au voisinage du Smic à un salaire supérieur en restant dans la même entreprise. Les individus dont les rémunérations s'améliorent travaillent un peu plus fréquemment dans des établissements de taille moyenne ou grande : 29 % des salariés suivant de telles trajectoires salariales sont employés par des établissements d'au moins 50 salariés contre 27 % de l'ensemble des salariés au voisinage du Smic. Les salariés des entreprises de moins de 20 salariés sont au contraire sous-représentés (54 % contre 56 %). Enfin, les progressions salariales sont un peu plus fréquentes dans les entreprises qui offrent une rémunération moyenne de niveau intermédiaire (comprise entre 1^e et le 3^{ème} quartile de la distribution des rémunérations par tête) : 36 % des salariés qui bénéficient d'une augmentation de salaire appartiennent à de telles entreprises, contre 30 % de l'ensemble des salariés au voisinage du Smic. Les salariés des entreprises qui offrent les plus grosses rémunérations moyennes (supérieures au 3^{ème} quartile) ne sont en revanche pas surreprésentés dans ce groupe. Il est possible que, relativement aux salariés des entreprises avec des rémunérations comprises entre le 1^e et le 3^{ème} quartile, les salariés au voisinage du Smic et employés par des entreprises offrant le plus haut niveau moyen de rémunération occupent plus souvent des postes assez spécifiques ne leur offrant que des perspectives d'évolution salariale limitées.

En termes d'évolution salariale, les trois quarts des individus de ce groupe sont encore dans la catégorie des bas salaires (i.e. avec une rémunération

14. Lorsque l'on compare les types de trajectoires deux à deux (et non par rapport à la moyenne des autres trajectoires), les salariés à temps partiel ont, toutes choses égales par ailleurs, une probabilité plus grande de rester au voisinage du Smic que d'évoluer vers des rémunérations supérieures (résultats obtenus à partir d'un modèle logit multinomial qui n'est pas présenté ici).

15. Le passage à une rémunération supérieure s'est traduit pour la moitié des salariés de ce groupe par une augmentation moyenne du salaire horaire de plus de 21 % (en euros courants). Cette hausse moyenne doit être interprétée avec prudence car elle intègre pour partie les effets de la revalorisation du Smic ou de la GMR (3,5 % en moyenne sur la période 1995-2007 pour le Smic et 2,4 % en moyenne sur la période 2000-2005 pour les GMR).

16. À ancienneté dans le panel DADS et dans l'entreprise données, les salariés âgés de 18 à 24 ans ont la plus grande probabilité d'évoluer vers des salaires supérieurs (cf. annexe 3).

inférieure à 1,3 Smic) la première année payée à une rémunération horaire moyenne supérieure à 105 % du Smic (cf. tableau 3). Toutefois, avec le temps, une part importante des individus obtient des salaires plus élevés : à la fin des cinq années observées, plus de 40 % des individus suivant ce type de parcours salarial ont des rémunérations supérieures à 1,3 Smic et 17 % sont payés avec des salaires horaires de plus de 1,6 Smic.

Les salariés alternant voisinage du Smic et salaires supérieurs : un profil moins marqué, mais plus souvent des femmes, dans des établissements offrant des rémunérations faibles

Les salariés qui connaissent alternativement des périodes de rémunération au voisinage du Smic et des périodes avec des salaires supérieurs représentent 11 % de l'ensemble des salariés payés au voisinage du Smic la première année (soit un peu plus d'un salarié sur cinq en considérant seulement les salariés qui restent dans le champ d'analyse au long des cinq années étudiées). 27 % des individus de ce groupe n'ont connu qu'une année rémunérée au-delà du Smic (sur les quatre années qui ont suivi la première observation) tandis que 38 % ont été rémunérés trois années avec des salaires supérieurs.

Les salariés de ce groupe partagent certains des traits caractérisant les deux groupes précédents, mais de façon moins marquée. Les femmes sont surreprésentées dans ce type de parcours salarial (66 % des individus de ce groupe contre 60 % pour l'ensemble des salariés initialement au voisinage du Smic). Les personnes apparte-

nant à ce groupe ont, comme celles des groupes précédents, une assez longue expérience dans l'entreprise : 14 % ont entre 5 et 9 ans d'ancienneté contre 12 % pour l'ensemble¹⁷.

Les salariés de cette catégorie occupaient à l'origine un peu plus fréquemment un emploi à faible qualification (93 % étaient ouvriers ou employés contre 89 % pour l'ensemble des salariés). Comme pour les deux groupes précédents, leurs périodes d'emploi en début d'observation étaient plus longues que la moyenne (61 % ont été continûment en emploi¹⁸ contre 50 % pour l'ensemble des individus). Les personnes de ce groupe travaillent un peu plus souvent dans des entreprises qui offrent une rémunération peu élevée en moyenne (68 % appartiennent à des entreprises dont la rémunération moyenne est inférieure 1^{er} quartile contre 62 % pour l'ensemble de salariés au voisinage du Smic).

Les salariés qui sortent du champ d'analyse : souvent plus âgés, probablement en fin de carrière

Environ la moitié des salariés au voisinage du Smic sortent du champ des DADS au moins un an dans les quatre années qui suivent. Si l'on ne peut savoir précisément ce qu'ils deviennent, il est toutefois possible de mettre en évidence certains de leurs traits.

17. Les personnes âgées de 35 à 49 ans sont également surreprésentées : 35 % contre 30 % pour l'ensemble des salariés au voisinage du Smic. En revanche, une analyse toutes choses égales par ailleurs montre qu'à ancienneté dans le panel et dans l'entreprise donnée les salariés âgés de 18 à 24 ans ont la plus grande probabilité d'appartenir à ce groupe (cf. annexe 3).

18. Ce résultat est confirmé par une analyse toutes choses égales par ailleurs (cf. annexe 3).

Tableau 3
Répartition des salariés qui évoluent du voisinage du Smic vers des salaires supérieurs selon le salaire obtenu l'année de sortie du voisinage du Smic et la cinquième année d'observation

Tranche de salaire	Année de sortie (1)	Cinquième année observée
Entre 1,05 et 1,1 Smic	29,0	15,7
Entre 1,1 Smic et 1,3 Smic	45,4	42,6
Entre 1,3 Smic et 1,6 Smic	16,6	24,8
Salaires supérieurs à 1,6 Smic	9,1	16,9
Total	100,0	100,0

1. Première année au cours de laquelle le salarié perçoit un salaire supérieur à 1,05 Smic.

Lecture : proportion parmi les salariés qui évoluent du voisinage du Smic vers des salaires supérieurs. Le Smic de référence correspond à la valeur du Smic en fin d'année. 29 % des salariés qui évoluent du voisinage du Smic vers des salaires supérieurs perçoivent un salaire compris entre 1,05 et 1,1 Smic l'année où ils sortent de ce voisinage. En fin de période d'observation, cette tranche de salaire ne représente plus que 16 % des individus concernés.

Champ : salariés au voisinage du Smic sur leur poste principal la première année d'observation, et qui évoluent vers des salaires supérieurs à l'horizon de quatre ans. 30 % des salariés du panel ont été sélectionnés aléatoirement parmi les individus nés une année paire. Source : Insee panel DADS 1995-2007, base Dares-Urssaf.

Les salariés qui sortent du champ sans avoir perçu un salaire supérieur sont plus âgés que la moyenne des salariés au voisinage du Smic : 19 % sont âgés de 50 à 65 ans contre 11 % pour l'ensemble. Ce résultat s'explique vraisemblablement par le fait que cette trajectoire inclut les personnes partant dans les cinq ans en retraite ou en préretraite. Il est de ce fait logique que les personnes qui ont au moins 20 ans de présence sur le marché du travail soient également surreprésentées sur cette trajectoire¹⁹.

Une autre catégorie surreprésentée : les salariés ayant le moins d'ancienneté sur le marché du travail, ce qui refléterait en partie des mobilités professionnelles plus fréquentes en début de carrière (par exemple vers le secteur public). Sont également surreprésentés, dans ce groupe, les salariés à temps partiel (51 % contre 40 % pour l'ensemble des salariés au voisinage du Smic) : il peut s'agir en partie de départs progressifs à la retraite ou plus généralement d'individus qui s'éloignent graduellement de l'emploi²⁰. Les salariés de ce groupe avaient connu un peu plus souvent initialement des périodes courtes d'emploi et sont surreprésentés dans le secteur tertiaire et dans les entreprises qui rémunèrent en moyenne moins leurs salariés.

Les salariés qui sortent du champ après avoir perçu un salaire supérieur ont peu de caractéristiques qui les distinguent de la moyenne des salariés au voisinage du Smic, à l'exception d'un âge un peu plus élevé (16 % ont de 50 à 65 ans contre 11 % pour l'ensemble des salariés).

Les individus avec des trajectoires heurtées : souvent des jeunes avec moins d'expérience dans l'emploi ou sur le marché du travail

On entend par trajectoires heurtées des trajectoires faisant alterner des épisodes d'emploi (rémunérés au voisinage du Smic ou avec des salaires supérieurs) et des épisodes hors champ. Ces derniers peuvent correspondre pour une large partie à des périodes de chômage ou d'inactivité. Les salariés de ce groupe sont plus jeunes en moyenne : 40 % ont 18 à 24 ans contre 27 % pour l'ensemble des salariés. Corrélativement, ils ont en moyenne moins d'expérience dans l'entreprise et sur le marché du travail : près de 40 % ont une ancienneté dans le panel DADS de moins de 5 ans (contre 32 % pour l'ensemble) et 89 % ont une ancienneté dans l'entreprise de moins de 5 ans (contre 81 %)²¹. Probablement parce

que la plupart sont encore peu insérés dans l'emploi ou ne s'y sont insérés qu'en cours d'année, leur période d'emploi principal, la première année d'observation, était plus courte en moyenne : 19 % ont été rémunérés moins de trois mois contre 11 % pour l'ensemble.

Dans ce groupe, une petite sous-population d'individus ayant des trajectoires très heurtées peut-être distinguée : les personnes qui alternent uniquement des périodes d'emploi salarié au voisinage du Smic et des périodes hors champ (soit 2 % des salariés au voisinage du Smic et 11 % de ce groupe). Ces salariés ont un profil spécifique : il s'agit plus souvent de femmes (65 % contre 60 % de l'ensemble des salariés), de travailleurs à temps partiel (52 % contre 40 % pour l'ensemble), de salariés des entreprises qui offrent les plus faibles rémunérations (69 % appartiennent à des entreprises avec des rémunérations inférieures au 1^{er} quartile contre 62 %) ou dans une moindre mesure de petites entreprises (59 % travaillent dans des entreprises de moins de 20 salariés contre 57 %).

Être payé au voisinage du Smic une année donnée augmente les chances de se retrouver à ce niveau salarial par la suite

On cherche dans ce qui suit à mesurer l'incidence d'un épisode rémunéré au voisinage du Smic sur le déroulement de la trajectoire salariale. Plus précisément, en se restreignant aux individus présents dans le champ d'analyse à deux dates, la corrélation entre le fait d'être payé au voisinage du Smic une année initiale t (avec $t = 1995, \dots, 2003$) et le fait de se trouver dans cette situation jusqu'à quatre ans plus tard (en $t+k$ avec $t = 1995, \dots, 2003$ et $k = 1, \dots, 4$) est estimée en tenant compte des caractéristiques des salariés et de leurs entreprises l'année t , ainsi que d'éventuels changements d'emploi entre l'année t et l'année $t+k$. La conjoncture et

19. Lorsque l'on contrôle l'âge (et les autres caractéristiques observables), les salariés qui ont plus de 20 ans d'ancienneté sur le marché du travail ont, toutes choses égales par ailleurs, une probabilité au contraire plus faible de sortir du champ d'analyse après avoir été rémunérés au voisinage du Smic (cf. annexe 3). Ce résultat s'explique vraisemblablement par le fait qu'il s'agit alors plutôt de salariés aux trajectoires très stables.

20. Dans ce groupe, 20 % des salariés à temps partiel ont 50 ans ou plus (la première année observée) contre 14 % de l'ensemble des salariés à temps partiel rémunérés au voisinage du Smic.

21. Lorsque l'on tient compte de l'âge du salarié, l'ancienneté sur le marché du travail a un faible effet sur la probabilité d'appartenir à ce groupe (les coefficients sont significatifs, mais peu élevés en valeur absolue). En revanche, à âge donné, les salariés les plus récemment arrivés dans l'entreprise ont une plus grande probabilité d'appartenir à ce groupe (cf. annexe 3).

le contexte régional du marché du travail sont également pris en compte²².

Toutes choses égales par ailleurs, le fait d'être au voisinage du Smic une année donnée augmente la probabilité d'être dans cette situation un an, deux ans, trois ans et quatre ans après (cf. tableau 4)²³. Les salariés rémunérés au voisinage du Smic ont ainsi onze fois plus de chances d'être encore au voisinage du Smic un an plus tard par rapport à ceux que ne l'étaient pas l'année initiale. Avec le temps, la probabilité d'être encore au voisinage du Smic diminue : quatre ans plus tard, les individus payés initialement au voisinage du Smic n'ont plus en moyenne que quatre fois plus de chances d'être rémunérés à ce niveau. La baisse la plus importante s'enregistre entre les deuxième et troisième années d'observation : par rapport aux autres salariés, un salarié au voisinage du Smic a six fois plus de chances de l'être deux ans plus tard (contre onze fois entre la première et la deuxième année).

Des estimations ont été réalisées séparément par sous-catégories de salariés (définies selon le

sexe, la tranche d'âge, et la catégories socioprofessionnelle). Les corrélations mises en évidence sur l'ensemble du champ de l'étude sont vérifiées pour chacune de ces sous-populations. De plus, pour les individus plus âgés, le fait d'être rémunéré au voisinage du Smic une année donnée semble plus fortement lié au fait de l'avoir été auparavant : relativement aux salariés qui n'était pas initialement rémunérés au voisinage du Smic, les salariés âgés de 50 à 65 ans ont une probabilité très forte d'être encore dans cette situation quelques années après (25 fois plus grande un an plus tard et 6,5 fois plus grande quatre ans plus tard). En comparaison, cette probabilité est beaucoup plus faible pour les jeunes âgés de 18 à 24 ans (5 fois plus importante un an plus tard et 2 fois plus importante quatre ans plus tard).

Les résultats présentés dans le tableau 4 ne tiennent pas compte de l'attrition, c'est-à-dire

22. À cette fin, des indicatrices de cohortes et de région ont été introduites dans les modèles qui ont été estimés.

23. Ce résultat moyen sur l'ensemble des cohortes 1995 à 2003 est également vérifié pour chacune des cohortes séparément.

Tableau 4
Estimation de l'effet d'être initialement au voisinage du Smic sur la probabilité d'être ultérieurement dans ce même voisinage

	Un an plus tard	Deux ans plus tard	Trois ans plus tard	Quatre ans plus tard
Constante	- 1,7 ***	- 1,67 ***	- 1,77 ***	- 1,9 ***
Caractéristiques de l'année initiale (t)				
Voisinage du Smic	1,36 ***	1,02 ***	0,84 ***	0,72 ***
Sexe				
Femme	0,24 ***	0,27 ***	0,3 ***	0,32 ***
Homme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Âge				
18-24 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
25-34 ans	- 0,02 **	0,01 ns	0,03 ***	0,05 ***
35-49 ans	- 0,03 ***	0,02 ***	0,08 ***	0,11 ***
50-65 ans	0,02 *	0,09 ***	0,15 ***	0,19 ***
Catégorie socioprofessionnelle				
<i>Chef d'entreprise, cadre, etc. (1)</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Profession intermédiaire	0,15 ***	0,13 ***	0,14 ***	0,13 ***
Employé	0,51 ***	0,51 ***	0,52 ***	0,5 ***
Ouvrier	0,65 ***	0,67 ***	0,69 ***	0,67 ***
Type de travail				
<i>Temps complet</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Temps partiel	0,19 ***	0,19 ***	0,19 ***	0,18 ***
Nombre de mois de salaires perçus				
<i>Moins de 3 mois</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
3-5 mois	0 ns	0 ns	- 0,01 ns	0 ns
6-8 mois	- 0,12 ***	- 0,09 ***	- 0,09 ***	- 0,06 ***
9-12 mois	- 0,14 ***	- 0,12 ***	- 0,12 ***	- 0,08 ***
12 mois	- 0,22 ***	- 0,2 ***	- 0,17 ***	- 0,11 ***

Tableau 4 (suite)

	Un an plus tard	Deux ans plus tard	Trois ans plus tard	Quatre ans plus tard
Lieu de résidence				
Île-de-France	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Centre Nord	0,15 ***	0,14 ***	0,13 ***	0,12 ***
Nord-Pas-de-Calais	0,19 ***	0,19 ***	0,19 ***	0,18 ***
Est	0,15 ***	0,15 ***	0,15 ***	0,14 ***
Nord-ouest atlantique	0,13 ***	0,12 ***	0,11 ***	0,1 ***
Sud-ouest	0,15 ***	0,14 ***	0,13 ***	0,11 ***
Centre Sud	0,12 ***	0,11 ***	0,1 ***	0,09 ***
Midi méditerranéen	0,15 ***	0,14 ***	0,14 ***	0,14 ***
Ancienneté dans le panel				
Moins de 5 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
5-9 ans	- 0,04 ***	- 0,05 ***	- 0,04 ***	- 0,03 ***
10-19 ans	- 0,1 ***	- 0,12 ***	- 0,11 ***	- 0,1 ***
20 ans et plus	- 0,13 ***	- 0,14 ***	- 0,12 ***	- 0,1 ***
Ancienneté dans l'entreprise				
Moins de 5 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
5-9 ans	- 0,06 ***	- 0,05 ***	- 0,06 ***	- 0,06 ***
10 ans et plus	- 0,17 ***	- 0,16 ***	- 0,15 ***	- 0,14 ***
Taille de l'établissement				
Moins 20 salariés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
20-49 salariés	- 0,1 ***	- 0,09 ***	- 0,09 ***	- 0,09 ***
50-499 salariés	- 0,17 ***	- 0,16 ***	- 0,14 ***	- 0,14 ***
500 salariés et plus	- 0,29 ***	- 0,28 ***	- 0,27 ***	- 0,27 ***
Masse salariale par tête				
Inf. au 1 ^{er} quartile	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Comprise entre le 1 ^{er} et le 2 ^{ème} quartile	- 0,27 ***	- 0,28 ***	- 0,27 ***	- 0,25 ***
Comprise entre le 2 ^{ème} et le 3 ^{ème} quartile	- 0,41 ***	- 0,42 ***	- 0,4 ***	- 0,39 ***
Sup. au 3 ^{ème} quartile	- 0,44 ***	- 0,45 ***	- 0,42 ***	- 0,42 ***
Catégorie juridique				
Société commerciale	- 0,01 ***	- 0,01 ns	0 ns	0 ns
Autre que société commerciale	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Caractéristiques de l'année t+k par rapport à l'année initiale t				
Autre entreprise	0,1 ***	0,07 ***	0,08 ***	0,1 ***
Même secteur d'activité (NES36)	- 0,16 ***	- 0,18 ***	- 0,18 ***	- 0,19 ***
Même classe de taille	- 0,04 ***	- 0,01 *	- 0,01 **	- 0,01 *
Même région	0,01 ns	0,02 ns	0 ns	0 ns
Même temps de travail (complet/partiel)	- 0,08 ***	- 0,07 ***	- 0,08 ***	- 0,08 ***
Même catégorie socioprofessionnelle	0,03 ***	0,04 ***	0,05 ***	0,07 ***
Même durée de paie	0 ns	- 0,04 ***	- 0,07 ***	- 0,1 ***
Nombre d'observations	1 436 016	1 339 496	1 278 750	1 230 757

1. Artisan, commerçant, chef d'entreprise, cadre, profession intellectuelle supérieure.

Lecture : le tableau donne les coefficients de modèles Probit estimés par maximum de vraisemblance sur l'ensemble des individus présents dans le champ d'analyse entre 1995 et 2003 ainsi que 1, 2, 3, et 4 ans plus tard. Dans les modèles ont été également introduites des indicatrices sectorielles (14 secteurs d'activité ont été considérés selon la nomenclature NES16 ; le secteur « commerce » a été choisi comme référence) ainsi que des indicatrices de l'année d'observation initiale t (la référence étant l'année 1995). *** coefficient significatif au seuil de 1 %, ** coefficient significatif au seuil de 5 %, * coefficient significatif au seuil de 10 %, ns coefficient non significatif au seuil de 10 %. L'ancienneté dans le panel correspond au nombre d'années entre l'année observée et la date d'entrée de l'individu dans le panel DADS.

Champ : salariés sur leur poste principal. 30 % de salariés du panel sélectionnés aléatoirement parmi les individus nés une année paire. Source : Insee panel DADS 1995-2007, base Dares-Urssaf.

de la sortie du panel DADS de certains salariés au fil du temps. Si le fait d'être présent dans le champ d'analyse une année donnée s'explique par des caractéristiques qui jouent un rôle dans les perspectives salariales des individus, les estimations sont susceptibles d'être biaisées (biais de sélection). Pour cette raison, des modèles

économétriques permettant de contrôler ce biais ont été estimés. Ils donnent des résultats très proches de ceux obtenus sans ce contrôle. Ainsi se trouve confirmée la propension des personnes situées au voisinage du Smic une année donnée, à y rester au cours des années immédiatement ultérieures (cf. annexe 4). □

BIBLIOGRAPHIE

Aeberhardt R. et Charnoz P. (2008), « Trajectoires de revenu salarial en France 1993-2005. Étude des variations du revenu salarial au niveau individuel », in *Les Salaires en France*, pp. 43-57.

Aeberhardt R. et Sraer D. (2010), « Allègements de cotisations patronales et dynamique salariale », *Économie et Statistique*, n° 429-430, pp. 177-189.

Ananian S. et Calavrezo O. (2010), « Les trajectoires salariales des individus payés au voisinage du Smic entre 1995 et 2007 », *Document d'études de la Dares*, n° 156, novembre, 38 pages.

Baudelot C. (1981), « Bas salaire : état transitoire ou permanent ? », *Économie et Statistique*, n° 131, pp. 35-49.

Bignon N. et Folques D. (2009), « La structure des rémunérations en 2006 », *Premières Synthèses*, n° 31.4, Dares, 8 pages.

Bignon N. (2008), « La structure des rémunérations en 2005 », *Premières Synthèses*, n° 45.1, Dares, 8 pages.

Burnod G. (1999), « Définition des salariés au voisinage du Smic dans l'enquête Emploi », Note interne n° 122/F233/GB, Insee.

CSERC (1999), *Le Smic*, Rapport du Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts, 211 pages.

Demilly D. et Le Minez S. (1999), « Les salariés à temps complet au voisinage du Smic de 1976 à 1996 », *Insee première*, n° 642, Insee, 4 pages.

Demilly D. (2009), « Les salariés rémunérés sur la base du Smic en 2006 », *Premières Synthèses*, n° 22.1, Dares, 11 pages.

Groupe d'experts sur le Smic (2009), « Salaire minimum interprofessionnel de croissance », Rapport, juin, 45 pages.

Groupe d'experts sur le Smic (2010), « Salaire minimum interprofessionnel de croissance », Rapport, décembre, 46 pages.

Jauneau Y. et Martinel L. (2011), « Les bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1er janvier 2011 », *Dares analyses*, n° 074, septembre, 8 pages.

Koubi M. (2003), « Les carrières salariales par cohorte de 1967 à 2000 », *Économie et Statistique*, n° 369-370, pp. 149-171.

Koubi M. et Lhommeau B. (2007), « Les effets de diffusion de court terme des hausses du Smic dans les grilles salariales des entreprises de dix salariés ou plus sur la période 2000-2005 » in *Les salaires en France*, Insee, pp. 67-82.

Lagarde S. et Le Minez S. (1999), « Devenir à moyen-long terme des salariés hommes à temps complet âgés de 18 à 40 ans et rémunérés au voisinage du Smic en 1976, 1982 et 1986 », note interne, Insee, n° 52/F220.

Le Barbanchon T. et Vicard A. (2009), « Trajectoire d'une cohorte de nouveaux inscrits à l'ANPE selon le FH-DADS », *Document d'études de la Dares*, n° 152, décembre, 41 pages.

Le Minez S. et Roux S. (2002), « Les différences de carrières salariales à partir du premier emploi », *Économie et Statistique*, n° 351, pp. 31-64.

Lhommeau B. (2005), « Les perspectives salariales des bas salaires dans les années 1990 », in *Les salaires*, Insee, Edition 2005, pp. 65-79.

Lhommeau B. (2003), « Trajectoires passées par un emploi à bas salaire, une étude à partir du panel européen des ménages », *Document d'études* n° 78, Dares, novembre, 63 pages.

Lhommeau B. et Rémy V. (2010), « Les politiques d'allègements ont-elles un effet sur la mobilité salariale des travailleurs à bas salaires ? », *Économie et Statistique*, n° 429-430, pp. 21-49.

Magnac T. et Roux S. (2009), « Dynamique des salaires dans une cohorte », *Économie et Prévision*, vol. 1, n° 187, pp. 1-24.

Seguin S. (2006), « Les salariés au Smic en 2002 : un sur deux travaille dans une petite entreprise, un sur quatre gagne plus de 1,3 Smic horaire grâce à des compléments de salaires », *Premières Synthèses* n° 27.2, Dares, 8 pages.

Van de Ven W.P.M.M. et van Praag B.M.S. (1981), « The Demand for Deductibles in Private Health Insurance : A probit Model with Sample Selection », *Journal of Econometrics*, vol. 17, n° 2, pp. 229-252.

**ESTIMATION DE LA PART DE L'ASSIETTE DE VÉRIFICATION DU SMIC DANS LE SALAIRE ISSU
DES DADS**

Tableau A

Les éléments de rémunération inclus dans le salaire DADS selon leur inclusion ou non dans l'assiette de vérification du Smic

En % de la masse salariale brute

Élément du salaire DADS	Élément de l'assiette de vérification du Smic	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Moyenne
Salaire de base	Oui	85,6	85,9	86,3	86,7	86,6	86,4	86	85,7	86,3	86,2
Cadres		87,6	87,7	87,9	87,8	87,5	87,4	86,8	85,6	86,3	87,2
Professions intermédiaires		85,3	85,4	85,5	86,4	86,1	86	85,7	85,7	86,2	85,8
Employés		86,8	87	87,4	88	87,9	87,7	87,8	88,6	89	87,8
Ouvriers		84,3	84,7	85,9	86	86,4	85,8	85,6	83,7	84,4	85,2
Heures supplémentaires et complémentaires	Oui, sauf les majorations	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	1	1,1	1,1	1,3	1
Cadres		0,2	0,1	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2
Professions intermédiaires		0,7	0,7	0,7	0,8	0,8	0,8	0,9	0,7	0,9	0,8
Employés		0,7	0,7	0,7	0,7	0,8	0,8	0,8	1,2	1,1	0,8
Ouvriers		1,7	1,4	1,4	1,4	1,2	1,4	1,7	2,7	3,2	1,8
Primes et compléments	Oui selon la prime. Voir détails ci-dessous	13,5	13,2	12,8	12,4	12,5	12,6	12,9	13,2	12,4	12,8
Cadres		12,2	12,2	11,9	12	12,3	12,3	12,9	14,2	13,5	12,6
Professions intermédiaires		14	13,9	13,8	12,9	13,1	13,2	13,4	13,6	12,9	13,4
Employés		12,5	12,3	11,9	11,3	11,3	11,5	11,4	10,2	9,9	11,4
Ouvriers		14	13,9	12,7	12,7	12,4	12,8	12,7	13,6	12,4	13
Total		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Répartition des primes et compléments											
Ancienneté	Non	-	-	-	-	-	-	-	16	16	16
Cadres		-	-	-	-	-	-	-	7	6	7
Professions intermédiaires		-	-	-	-	-	-	-	19	19	19
Employés		-	-	-	-	-	-	-	20	18	19
Ouvriers		-	-	-	-	-	-	-	25	25	25
Contraintes de postes	Non	-	-	-	-	-	-	-	13	12	13
Cadres		-	-	-	-	-	-	-	4	4	4
Professions intermédiaires		-	-	-	-	-	-	-	10	11	11
Employés		-	-	-	-	-	-	-	13	13	13
Ouvriers		-	-	-	-	-	-	-	27	24	26
Performance individuelle	Oui	-	-	-	-	-	-	-	28	27	28
Cadres		-	-	-	-	-	-	-	46	43	45
Professions intermédiaires		-	-	-	-	-	-	-	28	25	27
Employés		-	-	-	-	-	-	-	16	17	17
Ouvriers		-	-	-	-	-	-	-	9	12	11

Élément du salaire DADS	Élément de l'assiette de vérification du Smic	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Moyenne
Performance collective	Oui	-	-	-	-	-	-	-	5	5	5
Cadres		-	-	-	-	-	-	-	6	6	6
Professions intermédiaires		-	-	-	-	-	-	-	6	5	6
Employés		-	-	-	-	-	-	-	7	5	6
Ouvriers		-	-	-	-	-	-	-	4	5	5
Autres primes	Oui*	-	-	-	-	-	-	-	38	40	39
Cadres		-	-	-	-	-	-	-	37	41	39
Professions intermédiaires		-	-	-	-	-	-	-	37	40	39
Employés		-	-	-	-	-	-	-	44	47	46
Ouvriers		-	-	-	-	-	-	-	35	34	35
Intéressement non déposé sur un PEE ou un PERCO	Oui	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total		-	-	-	-	-	-	-	100	100	100

Lecture : en moyenne sur les années 1998-2006, le salaire de base représente 86 % de la rémunération globale perçue par les salariés. La catégorie « Autres primes » (*) recouvre les 13^e mois, les primes de fin d'année, les avantages en nature, les primes de vacances et les autres primes exceptionnelles. Les rémunérations incluses dans cette dernière catégorie de primes peuvent appartenir ou non, selon leur nature, à l'assiette de vérification du Smic et du salaire DADS.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus.

Source : enquêtes Ecmoss pour 2005 et 2006 (Bignon, 2008 et Bignon et Folques, 2009) et enquêtes Acemo pour les années antérieures, Insee et Dares, et guide méthodologique des DADS (validité 2007).

La rémunération fournie par les DADS intègre des éléments qui ne correspondent pas à l'assiette de vérification du Smic (cf. encadré 2), en particulier les majorations pour heures supplémentaires et un certain nombre de primes (ancienneté, contraintes de postes). Les enquêtes Acemo sur la période 1998-2004 et Ecmoss pour les années 2005-2006 peuvent être utilisées pour estimer la part moyenne que pourraient représenter, dans le salaire DADS, les primes de contraintes de poste et d'ancienneté ainsi que les majorations pour heures supplémentaires qui ne sont pas incluses dans l'assiette de vérification du Smic.

Pour estimer la part que pourraient représenter ces éléments dans la rémunération des salariés au Smic issue des DADS, on se fonde sur la structure moyenne des catégories socioprofessionnelles des salariés rémunérés au Smic entre 2002 et 2006 (cf. tableau B).

Tableau B
Répartition des salariés rémunérés au Smic selon leur catégorie socioprofessionnelle en 2002 et en 2006

	2002	2006	Moyenne
Cadres	0	1	0
Professions intermédiaires	7	5	6
Employés	44	49	46
Ouvriers	49	46	47

Lecture : en 2006, 1 % des salariés payés au Smic sont des cadres. Champ : ensemble des entreprises.

Source : Insee, enquêtes sur la structure des salaires (ESS et Ecmoss) et enquête annuelle Acemo auprès des petites entreprises en 2002 (Seguin, 2006) et en 2006 (Demailly, 2009).

On applique alors à cette structure, la ventilation des éléments de rémunérations par catégorie socioprofessionnelle issue du tableau précédent.

Sous ces hypothèses, l'approximation de la part moyenne des heures supplémentaires (y.c. majorations) dans la rémunération des salariés au Smic est égale à 1,3 % ($0,06 \cdot 0,008 + 0,46 \cdot 0,008 + 0,47 \cdot 0,018$).

Les majorations pour heures supplémentaires étant seules exclues de l'assiette de vérification du Smic, on estime la **part moyenne des majorations pour heures supplémentaires dans la rémunération des salariés au Smic**, en faisant l'hypothèse d'un taux de majoration de 25 % par heures supplémentaires, soit : 0,3 % ($0,013 \cdot (1 - 1/1,25)$).

De façon équivalente, la **part moyenne des primes d'ancienneté et de contraintes de poste dans la rémunération des salariés au Smic** est estimée à 5 %.

Au total, 5,3 % environ du salaire horaire DADS (SNETHO) pourrait être composé de majorations en heures supplémentaires et de primes non incluses dans l'assiette de vérification du Smic. Ce proxy serait plus élevé s'il intégrait la partie de l'intéressement incluse dans le salaire DADS mais pas dans l'assiette de vérification du Smic.

Une majoration de l'ordre de 5 % est en conséquence retenue pour déterminer les salariés au voisinage du Smic. On encadre finalement le salaire horaire avec les bornes suivantes :

$$0,8 \cdot \text{Smic}_{H_1} < = \text{SNETHO} < = \text{Smic}_{H_2} \cdot 1,05$$

Remarque : lorsqu'un établissement est soumis à une GMR, on utilise la même démarche pour identifier les salariés au voisinage du Smic en comparant aux valeurs des GMR horaires.

Tableau C

Caractéristiques des salariés rémunérés au voisinage du Smic ou rémunérés sur la base du Smic en 2008 dans les DADS et/ou dans l'enquête Ecmoss.

	Structure de la population (en %)	Rémunération...				Smic Ecmoss	Smic DADS
		... supérieure au Smic quel qu'en soit le concept	...sur la base du Smic mais pas dans le voisinage	...au voisinage et sur la base du Smic	...au voisinage du Smic mais pas sur sa base		
		(1)	(2)	(3)	(4)	(2) + (3)	(3) + (4)
Catégorie socioprofessionnelle							
Cadres	16,7	19,2	0,0	0,2	1,0	0,1	0,5
Profession intermédiaire	24,8	28,0	2,7	2,0	10,4	2,5	5,3
Employés	25,4	22,7	43,2	40,8	48,2	42,5	43,7
Ouvriers	33,1	30,1	54,1	57,0	40,4	55,0	50,5
Sexe							
Homme	59,3	38,1	53,9	61,7	63,3	36,5	37,7
Femme	40,7	61,9	46,1	38,3	36,7	63,5	62,3
Durée du travail							
Temps complet	83,6	86,9	70,2	51,5	53,6	64,2	52,3
Temps partiel	16,4	13,1	29,8	48,5	46,4	35,8	47,7
Âge							
Moins de 25 ans	6,6	5,1	14,4	16,6	16,2	14,1	20,8
De 25 à moins de 30 ans	12,4	12,1	12,9	15,1	15,1	13,3	15,7
De 30 ans à moins de 35 ans	13,9	13,9	14,2	13,3	14,1	13,8	14,3
De 35 ans à moins de 40 ans	15,2	15,6	14,9	9,3	10,6	13,3	19,3
De 40 ans à moins de 50 ans	29,3	30,0	25,1	27,0	24,8	25,5	10,6
50 ans et plus	22,6	23,3	18,5	18,6	19,2	20,1	25,4
Taille de l'entreprise							
10 à 19 salariés	11,1	10,7	11,6	15,5	17,5	12,9	16,3
20 à 49 salariés	15,5	14,5	17,9	28,6	24,4	21,4	27
50 à 99 salariés	9,6	9,2	12,4	13,1	10,4	12,6	12,1
100 à 249 salariés	12,3	12,1	15,2	12,3	12,2	14,3	12,3
250 à 499 salariés	9,2	9,4	8,5	7,5	7,9	8,1	7,6
500 salariés ou plus	42,3	44,1	34,4	23,0	27,6	30,7	24,8

Lecture : en 2006, 38,1 % des salariés dont la rémunération est supérieure au Smic quel que soit le concept sont des hommes, contre 59,3 % pour l'ensemble des salariés des entreprises de plus de 10 salariés.

Champ : entreprises de plus de 10 salariés. Salariés Ecmoss appariés avec les DADS.

Source : DADS et enquête Ecmoss.

CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS AU VOISINAGE DU SMIC SELON LES ANNÉES (%)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Sexe													
Homme	38,9	39,7	39,8	40,6	40,8	39,8	38,8	34,1	36,0	36,7	38,3	38,6	38,6
Femme	61,1	60,3	60,2	59,4	59,2	60,2	61,2	65,9	64,0	63,3	61,7	61,4	61,5
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Tranche d'âge													
Entre 18 et 24 ans	20,2	24,3	17,2	22,3	17,8	24,2	20,2	25,8	22,1	25,3	20,0	23,6	20,4
Entre 25 et 34 ans	37,6	34,0	37,1	34,4	35,3	31,7	30,5	27,8	28,5	26,5	28,6	27,8	29,2
Entre 35 et 49 ans	32,3	29,7	34,6	30,6	34,8	30,1	35,6	30,9	35,2	31,5	36,4	31,4	34,9
Entre 50 et 65 ans	9,9	12,1	11,1	12,7	12,1	14,0	13,8	15,5	14,2	16,6	15,0	17,3	15,4
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Durée du travail													
Temps complet	61,8	60,8	59,9	60,1	60,0	58,3	57,7	53,0	55,7	56,3	56,9	58,5	58,9
Temps partiel	38,2	39,2	40,1	39,9	40,0	41,7	42,3	47,0	44,3	43,7	43,2	41,5	41,1
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Catégorie socioprofessionnelle													
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise, cadres, professions intellectuelles supérieures	3,4	3,6	3,4	3,4	3,5	2,7	2,7	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3
Professions intermédiaires	7,7	8,4	8,3	8,5	9,2	9,1	9,0	6,4	6,4	6,9	6,3	6,4	6,5
Employés	47,0	46,5	46,1	46,1	47,4	47,9	48,7	56,0	54,6	52,8	53,3	53,0	52,4
Ouvriers	42,0	41,5	42,2	42,1	39,9	40,3	39,5	37,2	38,6	40,0	40,0	40,3	40,7
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Région de résidence													
Île-de-France	14,3	13,9	14,4	14,9	15,2	15,4	14,4	13,4	14,7	15,5	17,0	16,5	17,4
Centre Nord	17,8	17,8	17,6	17,7	17,6	18,2	18,5	18,7	18,1	17,6	16,8	17,1	16,5
Nord-Pas-de-Calais	7,3	7,3	7,1	7,2	7,5	7,2	7,3	7,3	7,0	6,7	6,8	7,0	6,8
Est	9,6	9,0	9,2	9,1	8,8	8,5	8,8	9,0	9,5	9,4	9,4	8,9	8,9
Nord-ouest atlantique	14,4	14,8	14,1	13,8	12,9	13,2	14,1	14,7	14,5	14,5	13,5	13,6	13,5
Sud-ouest	11,6	11,9	12,2	11,8	11,7	11,6	11,7	11,5	11,0	10,8	11,3	11,1	11,2
Centre Sud	12,4	13,1	12,9	12,8	13,0	12,7	12,1	12,5	12,4	12,5	12,2	12,3	11,9
Midi méditerranéen	12,5	12,2	12,5	12,7	13,3	13,2	13,2	12,7	12,8	13,2	13,1	13,6	13,7
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Taille de l'établissement													
Moins de 20 salariés	57,8	59,4	57,9	58,6	60,5	54,5	56,6	52,8	55,8	54,6	54,8	54,8	54,2
De 20 à 49 salariés	16,2	15,7	16,1	15,6	15,9	16,9	16,5	17,3	17,3	17,0	16,2	16,4	16,1
De 50 à 499 salariés	22,1	20,7	22,1	21,7	20,0	23,5	22,4	25,1	23,0	24,3	24,6	25,0	25,4
500 salariés ou plus	4,0	4,2	3,9	4,1	3,6	5,2	4,6	4,8	4,0	4,1	4,4	3,9	4,3
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Secteur d'activité													
Industrie	5,8	5,9	4,8	5,0	5,4	4,9	6,1	4,4	4,8	5,1	5,5	6,5	6,7
Construction	21,2	20,4	19,9	19,3	18,0	18,3	16,9	15,6	14,3	14,0	13,2	13,7	13,2
Tertiaire	73,0	73,8	75,3	75,7	76,6	76,8	77,0	79,9	80,9	80,9	81,4	79,9	80,0
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Ancienneté dans l'entreprise													
Moins de 5 ans	82,8	76,8	75,9	76,2	77,3	76,5	76,0	76,6	76,7	77,1	76,6	76,9	77,5
Entre 5 et 9 ans	9,0	14,9	16,1	15,8	14,0	16,2	14,5	13,7	14,0	14,3	14,7	14,9	14,8
Entre 10 et 19 ans	6,6	6,6	6,2	6,2	6,6	5,5	7,7	7,4	7,5	6,7	7,0	6,5	6,1
20 ans ou plus	1,6	1,7	1,8	1,8	2,0	1,9	1,8	2,3	1,8	1,9	1,8	1,7	1,7
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Ancienneté dans le panel DADS													
Moins de 5 ans	34,7	27,2	24,0	24,3	24,8	25,2	24,9	26,8	26,8	26,3	24,5	23,2	24,0
Entre 5 et 9 ans	17,0	21,9	24,2	23,8	22,4	25,4	20,4	18,4	18,7	19,5	20,5	22,0	22,1
Entre 10 et 19 ans	23,1	23,5	22,8	22,7	22,9	19,8	25,1	24,1	25,2	23,4	24,3	24,3	23,9
20 ans ou plus	25,3	27,5	29,0	29,3	30,0	29,7	29,7	30,6	29,3	30,8	30,8	30,5	30,0
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Lecture : chaque individu a un poids qui correspond au nombre de jours de travail qu'il a effectué dans l'entreprise au cours de l'année. Avec cette pondération, 38,9 % des salariés rémunérés au voisinage du Smic sont des hommes en 1995.

Champ : salariés au voisinage du Smic. 30 % des salariés du panel ont été sélectionnés aléatoirement parmi les individus nés une année paire.

Source : Insee panel DADS 1995-2007, base Dares-Urssaf.

**PROBABILITÉ D'APPARTENIR À UNE CATÉGORIE DE TRAJECTOIRES VS. LES AUTRES
CATÉGORIES (MODÈLES LOGIT BINAIRES)**

	Au voisinage du Smic de façon permanente	Du voisinage du Smic vers des salaires supérieurs	Allers-retours entre voisinage du Smic et salaires supérieurs	Du voisinage du Smic au hors champ	Évolution vers des salaires supérieurs puis hors champ	Allers-retours entre voisinage du Smic (éventuellement salaires supérieurs) et hors champ
Constante	- 2,80 ***	- 1,72 ***	- 2,85 ***	- 0,35 ***	- 2,01 ***	- 1,42 ***
Sexe						
Femme	0,28 ***	- 0,16 ***	0,29 ***	- 0,00 ns	0,00 ns	- 0,07 ***
Homme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Âge						
18-24 ans	- 0,64 ***	0,27 ***	0,10 ***	- 0,88 ***	0,09 ***	0,52 ***
25-34 ans	- 0,39 ***	0,09 ***	- 0,01 ns	- 0,28 ***	0,15 ***	0,24 ***
35-49 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
50-65 ans	- 0,30 ***	- 0,53 ***	- 0,41 ***	0,72 ***	0,62 ***	- 0,45 ***
Catégorie socioprofessionnelle						
Chef d'entreprise, cadre, etc. (1)	- 0,09 ns	0,12 ***	- 0,51 ***	0,41 ***	- 0,11 **	- 0,16 ***
Profession intermédiaire	- 0,81 ***	0,36 ***	- 0,48 ***	- 0,07 **	0,04 ns	0,01 ns
Employé	- 0,12 ***	0,22 ***	- 0,06 ***	- 0,19 ***	0,00 ns	- 0,05 ***
Ouvrier	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Type de travail						
Temps complet	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Temps partiel	- 0,02 ns	- 0,44 ***	- 0,08 ***	0,46 ***	0,03 ns	0,20 ***
Nombre de mois de salaires perçus la première année						
Moins de 3 mois	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
3-5 mois	0,30 ***	0,43 ***	0,25 ***	- 0,27 ***	- 0,05 *	- 0,23 ***
6-8 mois	0,54 ***	0,61 ***	0,43 ***	- 0,49 ***	- 0,07 **	- 0,34 ***
9-12 mois	1,14 ***	0,98 ***	0,70 ***	- 1,05 ***	- 0,07 ***	- 0,77 ***
Lieu de résidence						
Île-de-France	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Centre Nord	0,44 ***	0,09 ***	0,09 ***	- 0,03 ns	- 0,14 ***	- 0,17 ***
Nord-Pas-de-Calais	0,40 ***	0,02 ns	0,19 ***	0,06 *	- 0,17 ***	- 0,19 ***
Est	0,45 ***	0,01 ns	0,13 ***	0,04 ns	- 0,15 ***	- 0,14 ***
Nord-ouest atlantique	0,37 ***	0,24 ***	0,10 ***	- 0,17 ***	- 0,17 ***	- 0,23 ***
Sud-ouest	0,30 ***	0,17 ***	0,11 ***	- 0,18 ***	- 0,10 ***	- 0,14 ***
Centre Sud	0,21 ***	0,13 ***	0,11 ***	- 0,09 ***	- 0,16 ***	- 0,06 **
Midi méditerranéen	0,21 ***	- 0,02 ns	- 0,03 ns	0,06 **	- 0,05 *	- 0,00 ns
Ancienneté dans le panel						
Moins de 5 ans	0,03 ns	- 0,16 ***	- 0,10 ***	0,37 ***	0,00 ns	- 0,08 ***
5-9 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
10-19 ans	0,14 ***	0,09 ***	0,06 **	- 0,16 ***	- 0,05 *	0,01 ns
20 ans et plus	0,31 ***	0,05 **	0,16 ***	- 0,22 ***	- 0,00 ns	- 0,08 **

	Au voisinage du Smic de façon permanente	Du voisinage du Smic vers des salaires supérieurs	Allers-retours entre voisinage du Smic et salaires supérieurs	Du voisinage du Smic au hors champ	Évolution vers des salaires supérieurs puis hors champ	Allers-retours entre voisinage du Smic (éventuellement salaires supérieurs) et hors champ
Ancienneté dans l'entreprise						
Moins de 5 ans	- 0,29 ***	- 0,11 ***	- 0,05 *	0,04 ns	0,17 ***	0,25 ***
5-9 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
10 ans et plus	- 0,06 ns	- 0,03 ns	- 0,08 **	0,13 ***	0,13 ***	- 0,18 ***
Taille établissement						
Moins de 20 salariés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
20-49 salariés	- 0,26 ***	0,06 ***	- 0,07 ***	0,11 ***	- 0,05 **	0,00 ns
50-499 salariés	- 0,29 ***	0,14 ***	- 0,11 ***	0,05 **	- 0,03 ns	- 0,05 **
500 salariés et plus	- 0,70 ***	0,26 ***	- 0,26 ***	0,04 ns	- 0,00 ns	- 0,05 ns
Masse salariale par tête						
Inf. au 1 ^{er} quartile	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Comprise entre le 1 ^{er} et le 2 ^{ème} quartile	- 0,67 ***	0,25 ***	- 0,15 ***	- 0,13 ***	0,06 ***	0,03 ns
Comprise entre le 2 ^{ème} et le 3 ^{ème} quartile	- 0,94 ***	0,30 ***	- 0,37 ***	- 0,05 **	0,04 ns	0,08 ***
Sup. au 3 ^{ème} quartile	- 0,84 ***	0,13 ***	- 0,41 ***	0,10 ***	0,03 ns	0,18 ***
Secteur d'activité						
Industrie	- 1,25 ***	0,21 ***	- 0,12 ***	- 0,05 ns	0,05 ns	0,12 ***
Construction	- 0,03 ns	- 0,02 ns	- 0,03 ns	- 0,02 ns	0,05 **	0,02 ns
Tertiaire	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Catégorie juridique						
Société commerciale	- 0,33 ***	0,19 ***	0,28 ***	- 0,48 ***	0,13 ***	0,08 ***
Autre que société commerciale	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Nombre d'individus dans la catégorie	8 822	43 096	14 906	23 694	21 160	24 402
Nombre d'observations	136 080	136 080	136 080	136 080	136 080	136 080
1. Artisan, commerçant, chef d'entreprise, cadre, profession intellectuelle supérieure.						

Lecture : les valeurs indiquées dans le tableau correspondent aux coefficients estimés. Le modèle a été estimé par maximum de vraisemblance sur l'ensemble des neuf cohortes de salariés au voisinage du Smic la première année. Dans les modèles ont été également introduites des indicatrices de cohorte (la référence étant la cohorte observée sur la période 1995-1999). *** coefficient significatif au seuil de 1 %, ** coefficient significatif au seuil de 5 %, * coefficient significatif au seuil de 10 %, « ns » coefficient non significatif au seuil de 10 %. L'ancienneté dans le panel correspond au nombre d'années entre l'année observée et la date d'entrée de l'individu dans le panel DADS. Champ : salariés au voisinage du Smic la première année sur leur poste principal. 30 % des salariés du panel sélectionnés aléatoirement parmi les individus nés une année paire.

Source : Insee panel DADS 1995-2007, base Dares-Urssaf.

INFLUENCE DE L'ATTRITION SUR LES RÉSULTATS

Les résultats présentés dans le tableau 4 ne tiennent pas compte de l'attrition, c'est-à-dire de la sortie du panel DADS de certains salariés au fil du temps. Si le fait d'être présent dans le champ d'analyse une année donnée s'explique par des caractéristiques qui ont un poids dans les perspectives salariales des individus, les estimations pourraient être biaisées (biais de sélection). Pour cette raison, des modèles économétriques permettant de contrôler ce « biais de sélection » ont été estimés (modèles *Probit* bivariés avec sélection : voir Van de Ven et Van Praag, 1981). Leur principe repose sur la prise en compte d'une variable d'exclusion, qui explique la présence des individus dans le champ d'analyse l'année $t+k$ mais sans avoir d'impact direct sur la probabilité d'être au voisinage du Smic cette même année. La variable d'exclusion qui a été choisie ici est le taux de chômage régional lors de l'année de départ. Si le salarié habite dans une région avec un taux de chômage élevé, il est en effet possible qu'il soit exposé à un risque accru de se retrouver au chômage et donc de sortir du champ d'analyse²⁴. Le taux de chômage régional a toujours un impact significatif sur le fait de rester dans le champ d'analyse : plus le taux de chômage est important, moins

l'individu a de chances de rester dans le champ par la suite (cf. tableau ci-dessous). Avec l'hypothèse que le taux de chômage régional une année donnée n'explique pas la probabilité d'être payé par la suite au voisinage du Smic, cette variable d'exclusion paraît satisfaisante. On pourrait en effet penser que le taux de chômage régional considéré l'année de départ exerce essentiellement une influence sur la participation des individus au marché du travail et d'une manière moins directe sur le niveau salarial exprimé en termes du voisinage du Smic. Les coefficients estimés pour ces modèles donnent des résultats très proches de ceux obtenus sans contrôle de l'attrition. La corrélation positive entre le fait d'être au voisinage du Smic en t et le fait d'y être un an, deux ans, trois ou quatre ans après paraît confirmée. Des tests statistiques mettent en évidence l'intérêt de ce type de modèle.

24. Plusieurs autres variables d'exclusion tirées de l'enquête Emploi de l'Insee ont été testées, en particulier le taux d'inactivité régional et la part des salariés travaillant dans le secteur public dans chaque région mais elles ne se sont pas révélées satisfaisantes.

Estimation de l'effet d'être au voisinage du Smic initialement sur la probabilité d'être au voisinage du Smic ultérieurement

	Un an plus tard		Deux ans plus tard		Trois ans plus tard		Quatre ans plus tard	
	Équation principale (voisinage du Smic)	Équation de sélection (être dans le champ d'étude)	Équation principale (voisinage du Smic)	Équation de sélection (être dans le champ d'étude)	Équation principale (voisinage du Smic)	Équation de sélection (être dans le champ d'étude)	Équation principale (voisinage du Smic)	Équation de sélection (être dans le champ d'étude)
Constante	- 1,68 ***	0,20 ***	- 1,53 ***	0,07 ***	-1,56 ***	0,08 ***	-1,71 ***	0,07 ***
Caractéristiques de l'année initiale t								
Voisinage du Smic	1,37 ***	- 0,04 ***	1,03 ***	- 0,14 ***	0,85 ***	-0,17 ***	0,73 ***	-0,16 ***
Taux de chômage régional		- 0,01 ***		- 0,01 ***		-0,01 ***		-0,01 ***
Sexe								
Femme	0,24 ***	- 0,01 **	0,27 ***	- 0,02 ***	0,30 ***	-0,04 ***	0,32 ***	-0,04 ***
Homme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Âge								
18-24 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
25-34 ans	- 0,00 ns	- 0,28 ***	0,04 ***	- 0,25 ***	0,08 ***	-0,26 ***	0,09 ***	-0,28 ***
35-49 ans	- 0,01 ns	- 0,44 ***	0,07 ***	- 0,35 ***	0,13 ***	-0,34 ***	0,17 ***	-0,35 ***
50-65 ans	0,05 ***	- 0,88 ***	0,18 ***	- 0,94 ***	0,29 ***	-1,08 ***	0,34 ***	-1,24 ***
Catégorie socioprofessionnelle								
Chef d'entreprise, cadre, etc. (1)	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Profession intermédiaire	0,16 ***	- 0,03 ***	0,14 ***	- 0,01 ***	0,14 ***	0,00 ns	0,13 ***	0,01 ***
Employé	0,51 ***	- 0,08 ***	0,52 ***	- 0,06 ***	0,52 ***	-0,04 ***	0,49 ***	-0,02 ***
Ouvrier	0,65 ***	- 0,17 ***	0,68 ***	- 0,15 ***	0,69 ***	-0,13 ***	0,67 ***	-0,12 ***
Type de travail								
Temps complet	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Temps partiel	0,20 ***	- 0,33 ***	0,22 ***	- 0,32 ***	0,22 ***	-0,30 ***	0,21 ***	-0,29 ***
Nombre de mois de salaires perçus la première année								
Moins de 3 mois	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
3-5 mois	- 0,06 ***	0,32 ***	- 0,09 ***	0,30 ***	-0,09 ***	0,26 ***	-0,07 ***	0,23 ***
6-8 mois	- 0,19 ***	0,57 ***	- 0,20 ***	0,52 ***	-0,21 ***	0,46 ***	-0,16 ***	0,42 ***

	Un an plus tard		Deux ans plus tard		Trois ans plus tard		Quatre ans plus tard	
9-12 mois	- 0,21 ***	0,66 ***	- 0,24 ***	0,59 ***	-0,24 ***	0,53 ***	-0,19 ***	0,49 ***
12 mois	- 0,31 ***	1,60 ***	- 0,36 ***	1,19 ***	-0,35 ***	1,00 ***	-0,26 ***	0,88 ***
Lieu de résidence								
<i>Île-de-France</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Centre Nord	0,15 ***	0,06 ***	0,14 ***	0,08 ***	0,12 ***	0,09 ***	0,11 ***	0,08 ***
Nord-Pas-de-Calais	0,19 ***	0,09 ***	0,18 ***	0,12 ***	0,18 ***	0,12 ***	0,17 ***	0,10 ***
Est	0,15 ***	0,03 ***	0,15 ***	0,04 ***	0,14 ***	0,04 ***	0,14 ***	0,03 ***
Nord-ouest atlantique	0,13 ***	0,08 ***	0,11 ***	0,12 ***	0,09 ***	0,13 ***	0,09 ***	0,12 ***
Sud-ouest	0,15 ***	0,07 ***	0,13 ***	0,10 ***	0,12 ***	0,11 ***	0,10 ***	0,10 ***
Centre Sud	0,12 ***	0,05 ***	0,10 ***	0,08 ***	0,09 ***	0,08 ***	0,08 ***	0,08 ***
Midi méditerranéen	0,15 ***	0,00 ns	0,14 ***	0,08 ***	0,12 ***	0,09 ***	0,11 ***	0,08 ***
Ancienneté dans le panel								
<i>Moins de 5 ans</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
5-9 ans	- 0,04 ***	0,32 ***	- 0,07 ***	0,28 ***	-0,06 ***	0,27 ***	-0,05 ***	0,26 ***
10-19 ans	- 0,11 ***	0,45 ***	- 0,15 ***	0,40 ***	-0,16 ***	0,40 ***	-0,14 ***	0,39 ***
20 ans et plus	- 0,14 ***	0,59 ***	- 0,18 ***	0,53 ***	-0,18 ***	0,51 ***	-0,16 ***	0,49 ***
Ancienneté dans l'entreprise								
<i>Moins de 5 ans</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
5-9 ans	- 0,05 ***	0,00 ns	- 0,05 ***	0,06 ***	-0,05 ***	0,07 ***	-0,06 ***	0,07 ***
10 ans et plus	- 0,17 ***	0,06 ***	- 0,16 ***	0,11 ***	-0,16 ***	0,12 ***	-0,14 ***	0,12 ***
Taille établissement								
<i>Moins 20 salariés</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
20-49 salariés	- 0,1 ***	0,02 ***	- 0,09 ***	0,03 ***	-0,09 ***	0,05 ***	-0,09 ***	0,05 ***
50-499 salariés	- 0,17 ***	0,04 ***	- 0,16 ***	0,06 ***	-0,15 ***	0,08 ***	-0,15 ***	0,09 ***
500 salariés et plus	- 0,28 ***	0,01 ns	- 0,27 ***	0,07 ***	-0,27 ***	0,10 ***	-0,27 ***	0,12 ***
Masse salariale par tête								
<i>Inf. au 1^e quartile</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Comprise entre le 1 ^e et le 2 ^{ème} quartile	- 0,27 ***	- 0,01 ***	- 0,28 ***	0,02 ***	-0,27 ***	0,05 ***	-0,25 ***	0,05 ***
Comprise entre le 2 ^{ème} et le 3 ^{ème} quartile	- 0,40 ***	- 0,01 **	- 0,42 ***	0,05 ***	-0,4 ***	0,07 ***	-0,40 ***	0,09 ***
Sup. au 3 ^{ème} quartile	- 0,44 ***	0,06 ***	- 0,45 ***	0,09 ***	-0,42 ***	0,1 ***	-0,42 ***	0,11 ***
Catégorie juridique								
Société commerciale	- 0,02 ***	0,09 ***	- 0,01 **	0,06 ***	-0,01 ns	0,04 ***	-0,01 *	0,03 ***
<i>Autre que société commerciale</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Caractéristiques de l'année t+k par rapport à l'année initiale t								
Autre entreprise	0,14 ***		0,10 ***		0,10 ***		0,12 ***	
Même secteur d'activité (NES36)	- 0,13 ***		- 0,15 ***		-0,16 ***		-0,17 ***	
Même classe de taille	- 0,02 ***		- 0,00 ns		-0,01 ns		-0,00 ns	
Même région	0,02 ns		0,02 **		0,01 ns		0,01 ns	
Même temps de travail (complet/partiel)	- 0,07 ***		- 0,07 ***		-0,07 ***		-0,07 ***	
Même catégorie socioprofessionnelle	0,03 ***		0,04 ***		0,05 ***		0,07 ***	
Même durée de paie	- 0,00 ns		- 0,04 ***		-0,07 ***		-0,10 ***	
Test de type LR pour étudier l'indépendance des deux équations H0 : $\rho = 0$	Chi2(1) = 22,28 Prob >chi2 = 0,0009		Chi2(1) = 80,96 Prob >chi2 = 0,0000		Chi2(1) = 82,42 Prob >chi2 = 0,0000		Chi2(1) = 48,51 Prob >chi2 = 0,0000	

1. Artisan, commerçant, chef d'entreprise, cadre, profession intellectuelle supérieure.

Lecture : les valeurs indiquées dans le tableau correspondent aux coefficients estimés. Modèles Probit bivariés avec sélection. Les modèles ont été estimés par maximum de vraisemblance sur l'ensemble des individus présents dans le champ d'analyse entre 1995 et 2003 ainsi que 1, 2, 3, et 4 ans plus tard. Dans les modèles ont été également introduites des indicatrices sectorielles (14 secteurs d'activité ont été considérés selon la nomenclature NES16 ; le secteur commerce a été choisi comme référence) ainsi que des indicatrices annuelles par rapport à l'année de départ (la référence étant l'année 1995). *** coefficient significatif au seuil de 1 %, ** coefficient significatif au seuil de 5 %, * coefficient significatif au seuil de 10 %, « ns » coefficient non significatif au seuil de 10 %. L'ancienneté dans le panel correspond au nombre d'années entre l'année observée et la date d'entrée de l'individu dans le panel DADS.

Champ : salariés sur leur poste principal. 30 % des salariés du panel sélectionnés aléatoirement parmi les individus nés une année paire. Source : Insee panel Dads 1995-2007, base Dares-Urssaf.