

Nouveauté dans la collection *Insee Références* : « **Emploi et salaires** » - Édition 2014

L'Insee dresse un panorama de l'emploi et des salaires en France.

Outre une vue d'ensemble et une trentaine de fiches thématiques, l'ouvrage approfondit deux sujets :

- Une rotation de la main d'oeuvre presque quintuplée en 30 ans : plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage
- Les carrières salariales dans le public et le privé : éléments de comparaison entre 1988 et 2008

- Une rotation de la main d'oeuvre presque quintuplée en 30 ans : plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage

Pour étudier l'instabilité sur le marché du travail, on peut mobiliser plusieurs types d'indicateurs :

- Un indicateur de **mobilité** de la main d'oeuvre, défini comme la moyenne du nombre de salariés récemment entrés dans l'entreprise (moins d'un an) et de salariés qui en sortiront prochainement ;
- Un indicateur sur la **proportion de formes particulières d'emploi**, à durée limitée (intérim, CDD, contrats aidés, apprentissage) ;
- Un indicateur de **rotation de la main d'oeuvre**, qui mesure l'ensemble des entrées et sorties résultant des pratiques des entreprises et des comportements des salariés tout au long d'une année donnée.

Les deux premiers indicateurs sont des indicateurs de « stock » : ils mesurent la situation à une date donnée (photographie) sous-estimant ainsi l'ampleur des périodes d'emploi courtes.

Le troisième est un indicateur de « flux » : le taux de rotation mesure, pour 100 salariés présents à un moment donné, la moyenne du nombre d'entrées et de sorties sur un an.

Cette étude présente cet indicateur de rotation de la main d'oeuvre, à partir d'une modélisation de l'enquête Emploi utilisée en panel. Cette source permet une analyse sur longue période et sur l'ensemble du secteur privé, alors que les autres sources de données disponibles sur les flux portent sur un champ limité ou offrent moins de profondeur historique ou de descripteurs des populations concernées.

- Les indicateurs utilisés traditionnellement pour appréhender l'instabilité de l'emploi décrivent une situation plutôt stable sur les quinze dernières années

La **mobilité** des salariés du privé était de 15 % en 1982. Cette part a augmenté jusqu'en 1990. Elle oscille depuis autour de **20 %**. Un autre indicateur, la **part des formes particulières d'emploi (FPE)** dans l'emploi salarié privé a progressé de 5 % en 1982 à 13 % en 1998. Elle est stable depuis.

- En revanche, entre 1982 et 2011, le taux de rotation de la main d'oeuvre a été multiplié par cinq (32% en 1982, 177% en 2011)

Le **taux de rotation de la main d'oeuvre (approche en flux) a été multiplié par cinq en trente ans**. Contrairement aux indicateurs de « stock », cet indicateur a donc connu une forte évolution sur l'ensemble de la période.

Cela s'explique par un raccourcissement de la durée de certains emplois, notamment les missions d'intérim et les CDD, qui traduit un changement dans leur mode d'utilisation. Ces contrats courts, qui sont donc de plus en plus courts, progressent nettement et régulièrement.

Ainsi, en **2011**, un peu plus de **5 % des embauches** se font en **CDI** (contre plus de la moitié des embauches en 1982) et la **durée moyenne des embauches en FPE est d'un mois** (contre une durée moyenne de 3 mois en 1982), soit une division par trois.

- **Forte rotation chez les jeunes : l'ancienneté ne compense plus la faiblesse des diplômes**

Structurellement, les jeunes sont fortement surreprésentés parmi les salariés qui occupent des emplois à fort taux de rotation.

Dans les années 80, le taux de rotation des jeunes peu ou pas diplômés était à 25 ans inférieur à celui des plus diplômés : l'effet de **l'expérience acquise à 25 ans leur permettait de compenser l'absence de diplôme**.

En 2010, les jeunes de 25 ans peu diplômés continuent, quelques années après leur sortie du système éducatif, à occuper des emplois à fort taux de rotation. En revanche, les jeunes plus diplômés occupent dès leur sortie des emplois plus stables que les moins diplômés. **Aujourd'hui, l'effet "diplôme" l'emporte donc sur l'effet "ancienneté"**.

Par ailleurs, même si les seniors sont moins souvent que les jeunes dans ces types d'emploi à forte rotation, la part des 55 ans ou plus en CDD augmente : cette situation concerne 5% d'entre eux entre 2007 et 2011 contre 2% entre 1990 et 1994. La part d'emploi à fort taux de rotation augmente donc pour les seniors qui perdent leur emploi.

- **La rotation augmente beaucoup plus vite dans les métiers où elle était déjà élevée**

En matière de rotation, la hiérarchie des familles professionnelles est stable depuis 1990.

Dans les *10 familles professionnelles au taux de rotation le moins élevé* (ingénierie, banque, assurance) **la rotation a été multipliée par 1,5 en 20 ans**.

Dans les *10 familles professionnelles au taux de rotation le plus élevé* (manutention, arts et spectacles, hôtellerie-restauration) **la rotation a quintuplé en 20 ans**.

- **En CDD, une embauche sur deux concerne les professions à "CDD d'usage"**

Créé en 1990, le **"CDD d'usage"** permet de conclure des CDD successifs avec le même salarié pour certaines activités spécifiques (arts et spectacle, hôtellerie-restauration, journalisme). Si ces professions ne concernent qu'un salarié sur 10, elles concentrent la moitié des embauches en CDD. Ainsi, **dans le domaine des arts et spectacles, un tiers des postes sont occupés par des salariés sur des contrats d'une semaine en moyenne**.

Par ailleurs, **8 salariés sur 10 en CDD ont une ancienneté supérieure à la durée de leur contrat**. En effet, la récurrence des embauches, plus fréquente dans les arts et spectacles, se développe également dans d'autres professions, comme le commerce.

- **Les emplois instables tendent à constituer une « trappe » pour ceux qui les occupent**

Rotation accrue alors que la part des emplois instables n'augmente pas, rotation concentrée sur certaines professions et plus seulement sur les jeunes, impact déterminant des faibles niveaux de formation : ces tendances traduisent de **nouveaux usages des FPE sur le marché du travail**. Ce dernier se rapproche d'un **modèle segmenté** où emplois stables et instables forment deux mondes séparés. En témoigne la diminution continue sur 30 ans des transitions des FPE vers l'emploi en contrat à durée indéterminée (CDI).

- **Les carrières salariales dans le public et le privé : éléments de comparaison entre 1988 et 2008**

1988-2008 : les salariés de la fonction publique d'État (FPE) et de la fonction publique hospitalière (FPH) sont en moyenne plus diplômés que ceux de la fonction publique territoriale (FPT) et du privé.

- **En début de carrière, les plus diplômés ont des rémunérations plus élevées dans le secteur privé ; pour les moins diplômés, les rémunérations sont plus favorables dans la FPE**

À 30 ans, les hommes les plus diplômés qui travaillent dans une entreprise de plus de 100 salariés touchent 2 fois le salaire médian, et 1,7 fois pour ceux qui travaillent dans une entreprise de moins de 100 salariés. À ce niveau de diplôme et à cet âge, le salaire n'est que 1,2 fois le salaire médian dans la FPT, alors que la FPH et la FPE sont dans une situation intermédiaire. Entre 30 et 45 ans, l'avantage salarial s'accroît pour les grandes entreprises et la FPH.

Les hommes les moins diplômés (BEP ou moins ou sans diplôme) sont pour leur part mieux rémunérés dans la FPE que dans le secteur privé ou les autres versants de la fonction publique. Ainsi en début de carrière, ils gagnent 1,1 fois le salaire médian de l'ensemble des salariés, contre 1,0 dans la FPH, et 0,9 dans les grandes entreprises du secteur privé. Cet avantage de la FPE pour les moins diplômés subsiste pour les salariés plus âgés.

- **Les écarts de salaires hommes/femmes sont plus marqués dans le secteur privé que dans la fonction publique en particulier pour les plus diplômés.**

- **À 30 ans**, pour les moins diplômés, l'écart de salaire net médian entre hommes et femmes est de 1 % dans la FPH, 24 % dans la FPT et la FPE (hors enseignants), 23 % dans les grandes entreprises et 24 % dans les petites. Pour les plus diplômés, l'écart varie de 8 % dans le public pour les enseignants à 15 % pour la FPE hors enseignants.

- **À 45 ans**, pour les moins diplômés, l'écart dans le public va de 7 % dans la FPH à 25 % dans la FPT. Dans le privé, il oscille entre 25 % dans les grandes entreprises et 30 % dans les petites. Pour les plus diplômés, l'écart atteint 28 % dans le public et 49 % dans les petites entreprises et 37 % dans les grandes.

- **Des carrières salariales plus dynamiques pour les plus diplômés, à 30 ans comme à 45 ans**

Dans la fonction publique comme dans le secteur privé, les perspectives de progression salariale entre 30 et 45 ans sont plus favorables pour les plus diplômés que pour les moins diplômés.

- **À 30 ans**, le salaire relatif médian des moins diplômés augmente approximativement de la même manière dans les 3 FP et dans le secteur privé (**progression du salaire relatif médian comprise entre +1,0 % et +2,2 % par an**). Au même âge, les plus diplômés connaissent des progressions nettement plus dynamiques, mais aussi plus hétérogènes (comprises entre +2,3 % et +5,8 % par an).

- **À 45 ans**, les progressions salariales ralentissent : entre +0,2 % et +0,7 % par an pour les moins diplômés ; entre +1,8 % et +2,5 % par an pour les plus diplômés.

La dispersion des salaires augmente avec l'âge, mais la hiérarchie salariale à 30 ans détermine en grande partie celle de milieu de carrière. Pour les moins diplômés, les salaires à 45 ans connaissent la plus grande amplitude dans le secteur privé. Pour les plus diplômés c'est dans la FPH et les petites entreprises que l'éventail est le plus ouvert. **Pour un même niveau de salaires à 30 ans, la dispersion des salaires perçus 10 à 15 ans plus tard est plus ample dans le privé que dans la fonction publique.** Au sein du secteur privé, la dispersion est également plus forte dans les entreprises de moins de 100 salariés.

- **Environ 6% des salariés changent de secteur au moins une fois entre 30 et 45 ans**

Les changements de secteur entre secteurs du public ou du privé sont relativement rares (6 %, dont la moitié de façon durable). Il s'agit alors le plus souvent de **passages du privé à la FPT (0,9 %) ou à la FPE (0,4 %)**.

Le changement de secteur n'apporte pas forcément un bénéfice salarial immédiat à un an. Dans la majorité des situations, le salarié enregistre d'abord une évolution moins favorable de son salaire l'année du changement de secteur. Toutefois il existe des cas où les salariés enregistrent des gains dès la première année (salariés qui entrent dans la FPE en particulier pour devenir enseignants, femmes qui quittent le secteur privé ou la FPT pour la FPH).

À l'horizon de 5 ans, un gain de salaire se matérialise dans la plupart des situations sauf pour les salariés qui rejoignent une petite entreprise et les hommes qui quittent une grande entreprise pour la fonction publique.

Vue d'ensemble

En 2013, le PIB progresse de **0,3 %** en moyenne annuelle.

- **En 2013, l'emploi marchand non agricole baisse de 0,3% (-53 000), mais l'emploi salarié total croît légèrement de 0,1 % (+ 35 000), grâce au dynamisme des contrats aidés dans le secteur non marchand.** En 2013, l'emploi total (y compris non-salariés) progresse de 0,1% (+55 000) (estimations provisoires).
- **Le chômage baisse pour les jeunes, mais poursuit sa progression pour les 25-49 ans.** Fin 2013, le taux de chômage s'élève à **9,7 %** en France métropolitaine (10,1 % pour la France entière). Celui des jeunes recule en 2013 (**-2,6 points**, à 22,7 % en fin d'année). À l'inverse, le taux de chômage des 25 - 49 ans continue d'augmenter en 2013 (**+0,3 point**, à 9,1 %).
- **Les salaires nominaux ralentissent en 2013**, mais la baisse de l'inflation en 2013 (+ 0,9 % en moyenne annuelle) permet des gains de salaires en euros constants. Le salaire mensuel de base (SMB) réel augmente ainsi de 0,9 % et le salaire moyen par tête (SMPT) réel progresse de 0,6 %.

Dossier : « La négociation sur l'emploi et les salaires face à la crise : des situations sous tension »

Entre 2008 et 2010, c'est-à-dire au plus fort de la crise, **25% des établissements déclarent avoir vu leur activité reculer**. Au cours de cette période, le risque de baisse d'activité apparaît ainsi deux fois plus important que 6 ans auparavant. Face à cette baisse de l'activité, les directions d'établissements ont souvent mis en place des politiques de réduction d'effectifs et des politiques salariales restrictives. Ces politiques ont pu être associées à une ou des négociations avec des représentants du personnel.

- Sur la période 2008-2010, **les effectifs ont diminué dans 19 % des établissements de 20 salariés ou plus** contre 16 % entre 2002 et 2004. Les diminutions d'emploi ont été plus fréquentes en cas d'activité décroissante (46 %) ou fortement décroissante (70 %). Dans l'industrie, elles ont été plus répandues que ce que suggérerait la seule fréquence des baisses d'activité déclarées dans l'enquête.
- **40 % des établissements de 20 salariés ou plus** du secteur marchand non agricole déclarent avoir appliqué une **politique salariale restrictive** : baisse, gel, ou modération des salaires. Si cette proportion est de **58 % en cas de volume d'activité décroissant**, elle s'élève cependant à **32 % lorsque le volume d'activité est en hausse**. Ces politiques salariales restrictives sont le plus souvent appliquées lorsque se sont tenues des négociations ou discussions salariales dans l'établissement ou l'entreprise.
- Lorsqu'il y a eu baisse des effectifs, une négociation entre direction et représentants du personnel s'est tenue dans près de **40 %** des cas. Dans les établissements en difficulté, les salariés sont bien informés de la situation mais sollicitent peu leurs représentants.