

Document d'études

direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

DARES

Numéro 170

Février 2012

LES TRAJECTOIRES SALARIALES DES JEUNES ENTRÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ENTRE 1995 ET 2002 SELON LEUR PREMIER SALAIRE

Sévane ANANIAN
Oana CALAVREZO

Les documents d'études sont des documents de travail ;
à ce titre, ils n'engagent que leurs auteurs et ne
représentent pas la position de la DARES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE LA SANTÉ

Sommaire

Résumé	5
Introduction	7
Un jeune sur quatre entre 18 et 25 ans commence sa trajectoire professionnelle dans le secteur privé à un niveau inférieur au 1 ^{er} décile de la distribution des salaires sur la période 1995-2002	8
Les jeunes qui débutent leur carrière salariale à un niveau inférieur au 1 ^{er} décile : moins âgés, plus souvent ouvriers, dans des établissements de petite taille, aux niveaux moyens de rémunération plus faibles	9
Une progression assez rapide des jeunes dans la hiérarchie salariale	11
Plus de la moitié des jeunes qui commencent leur carrière avec un salaire horaire inférieur au premier décile ont progressé dans la hiérarchie salariale un an plus tard	12
A l’horizon d’un an, les progressions salariales des jeunes qui débutent en bas de la hiérarchie des rémunérations s’accompagnent souvent d’un changement d’entreprise ou d’une sortie d’emploi au cours de l’année	13
A plus long terme, les promotions salariales des jeunes semblent moins liées à des changements d’entreprise	17
Des perspectives salariales moins favorables à court terme pour les jeunes qui arrivent sur le marché du travail une année de mauvaise conjoncture	20
Encadré 1 : Méthodologie	22
Encadré 2 : Caractéristiques des jeunes salariés qui font l’expérience d’un « déclassement salarial » ...	25
Annexes	28

Résumé

Cette étude analyse, à partir du panel Dads, le devenir salarial des jeunes de 18 à 25 ans entrés sur le marché du travail dans le secteur privé entre 1995 et 2002 et rémunérés parmi les plus basses rémunérations à partir du panel Dads.

Entre 1995 et 2002, les jeunes de 18 à 25 ans entrés sur le marché du travail dans le secteur privé (hors intérim et apprentis) ont commencé, en moyenne, leur carrière avec des rémunérations peu élevées. Près de six jeunes sur dix ont des salaires horaires nets inférieurs au 2^{ème} décile de la distribution des salaires pour l'ensemble de la population et un jeune sur quatre perçoit un salaire horaire inférieur au 1^{er} décile. Les jeunes qui débutent leur carrière salariale à un niveau inférieur au 1^{er} décile ont des caractéristiques spécifiques : ils sont moins âgés, plus souvent ouvriers, dans des établissements de petite taille, aux niveaux moyens de rémunération plus faibles.

Dans l'ensemble, les jeunes qui entrent sur le marché du travail entre 1995 et 2002 à des niveaux bas de rémunération connaissent une progression dans la hiérarchie salariale au cours des premières années de leur carrière. Plus de la moitié des jeunes qui commencent leur carrière avec un salaire horaire inférieur au premier décile obtiennent ainsi des salaires supérieurs l'année d'après. De même, la part des jeunes qui ont une rémunération inférieure au 1^{er} décile des salaires est réduite de moitié environ entre la première année et la sixième année de présence sur le marché du travail. Aux niveaux de salaires plus élevés, les mobilités de rémunérations peuvent être ascendantes ou prendre la forme d'un déclassement. Toutefois, le risque de revenir en bas de la distribution salariale s'éloigne au fur et à mesure qu'on monte dans la hiérarchie salariale. Enfin, la probabilité de connaître une évolution de son positionnement dans la hiérarchie des salaires augmente à mesure que le temps passe.

L'ascension dans la hiérarchie salariale des personnes peu rémunérées peut s'expliquer pour partie par une évolution de leur environnement professionnel ou des types d'emplois qu'elles occupent. A l'horizon d'un an, les progressions salariales des jeunes qui débutent en bas de la hiérarchie des rémunérations s'accompagnent souvent d'un changement d'entreprise ou d'une sortie d'emploi au cours de l'année. A plus long terme, leurs progressions salariales, même lorsqu'elles sont importantes, sont moins spécifiquement liées à des changements d'entreprise. Les changements d'entreprise à l'horizon de trois ans ou de cinq ans peuvent être l'occasion de faire évoluer plusieurs dimensions de l'environnement professionnel qui ont un effet sur la position dans la hiérarchie des salaires.

Mots clés : jeunes, faibles rémunérations, trajectoires salariales.

Nous remercions Marie Leclair, Rozenn Desplatz, Sébastien Roux et Béatrice Sédillot pour leur relecture attentive et leurs remarques avisées. Les propos tenus dans ce document d'études n'engagent cependant que les auteurs.

Introduction

Les jeunes connaissent beaucoup plus fréquemment des emplois faiblement rémunérés. En particulier, beaucoup sont payés au salaire minimum : en 2006, 35 % des jeunes de moins de 25 ans sont payés sur la base du Smic contre 15 % pour l'ensemble de la population (Demailly, 2009). Ces épisodes d'emploi peuvent constituer des épisodes transitoires avant une évolution vers des salaires supérieurs ou être le signe de trajectoires salariales durablement « précaires ». Les dernières études sur le devenir salarial des individus au voisinage du Smic (Ananian et Calavrezo, 2010 ; Remillon et Ourliac, 2010) indiquent qu'une fois insérés dans l'emploi, les jeunes bénéficient d'une trajectoire salariale plus fréquemment ascendante que leurs aînés. En revanche, ils sont également davantage exposés au risque de chômage ou de sortie du marché du travail. Si en France, l'analyse des trajectoires salariales des jeunes en insertion est assez usuelle (voir par exemple Le Minez et Roux, 2002 ; Magnac et Roux, 2009), peu d'études s'intéressent spécifiquement au devenir salarial des jeunes payés au niveau du salaire minimum. En revanche, à l'étranger, les trajectoires salariales des jeunes rémunérés au salaire minimum ont été davantage étudiées, notamment aux Etats-Unis (sur ce sujet, voir l'étude de Carrington et Fallick, 2001¹).

Afin de compléter les résultats déjà disponibles sur les jeunes, ce travail fournit une analyse descriptive du devenir salarial des 18-25 ans entrés sur le marché du travail dans le secteur privé entre 1995 et 2002 et rémunérés parmi les plus basses rémunérations (i.e. celles inférieures au 1^{er} décile de la distribution du salaire horaire² ou au voisinage du Smic) à partir du panel Dads. La question est d'apprécier dans quelle mesure les perspectives salariales des jeunes sont liées à leur première rémunération sur le marché du travail et notamment à l'occupation d'un premier emploi peu rémunéré (à un niveau inférieur au 1^{er} décile de la distribution du salaire horaire ou au voisinage du Smic).

L'analyse des trajectoires salariales se fondera ici sur les évolutions de la position des jeunes dans la hiérarchie des rémunérations, mesurée par décile. Cette approche permet en effet une étude plus fine de l'ampleur des évolutions de rémunération que la seule analyse du positionnement de la rémunération par rapport au voisinage du Smic (cf. encadré 1). Afin de caractériser les trajectoires salariales des jeunes s'insérant sur le marché du travail, huit cohortes (1995 à 2002) sont suivies sur une période totale de six ans³. Les résultats présentés sont des moyennes pour l'ensemble des cohortes (données « empilées »). Dans un premier temps, la position dans la hiérarchie des jeunes entrants sur le marché du travail est étudiée, ainsi que les caractéristiques de ceux dont la rémunération initiale est la plus basse. L'analyse porte ensuite sur les transitions salariales un, trois et cinq ans après l'année d'entrée sur le marché du travail en fonction des caractéristiques des emplois occupés en début et en fin de période d'observation.

¹ Carrington et Fallick (2001) étudient les trajectoires salariales sur 10 ans des individus ayant terminé leurs études au niveau du lycée ou de l'université et qui débutent leurs carrières professionnelles aux Etats-Unis. Ils mettent en évidence trois principaux résultats. Dans un premier temps, ils montrent que près de 50 % des jeunes commençant leur carrière au niveau du salaire minimum passent un an plus tard à des niveaux de salaire significativement supérieurs. Dans ce cas, ils en concluent que le salaire minimum n'a pas d'effet sur les carrières salariales des jeunes. Dans un deuxième temps, ils mettent en évidence l'existence d'une part non négligeable de jeunes qui passent une grande partie de leur carrière salariale en étant payés au niveau du salaire minimum ou au voisinage du salaire minimum : par exemple, 8 % des jeunes passent au moins la moitié des 10 ans considérés au voisinage du salaire minimum. Cette catégorie de jeunes a des caractéristiques démographiques spécifiques : il s'agit plus fréquemment de femmes, de jeunes appartenant à des minorités ethniques ainsi que de jeunes peu diplômés. Dans un troisième temps, Carrington et Fallick (2001) mettent en lumière une catégorie très faiblement représentée de jeunes qui restent au salaire minimum pendant les 10 ans considérés. Pour ce groupe, le salaire minimum est un état permanent sur le marché du travail.

² Les déciles sont calculés sur l'ensemble des salariés présents dans le champ d'analyse chaque année de la période 1995-2007 à partir de la rémunération horaire (voir encadré 1 pour une présentation des valeurs des déciles année par année).

³ Soit un échantillon d'environ 28 000 jeunes.

Un jeune sur quatre entre 18 et 25 ans commence sa trajectoire professionnelle dans le secteur privé à un niveau inférieur au 1^{er} décile de la distribution des salaires sur la période 1995-2002

Entre 1995 et 2002, les jeunes de 18 à 25 ans entrés sur le marché du travail dans le secteur privé (hors intérim et apprentis⁴) ont commencé, en moyenne, leur carrière avec des rémunérations peu élevées. Près de six jeunes sur dix ont des salaires horaires nets⁵ inférieurs au 2^{ème} décile de la distribution des salaires de l'ensemble de la population et un jeune sur quatre perçoit un salaire horaire inférieur au 1^{er} décile. Parmi les jeunes entrants sur le marché du travail, 22 % commencent leur carrière avec une rémunération au voisinage du Smic (tableau 1).

Tableau 1 : Répartition des jeunes en fonction de la position de leur rémunération dans la distribution des salaires horaire (en %)

Position de la rémunération horaire	Au moment de l'entrée sur le marché du travail	1 an plus tard	3 ans plus tard	5 ans plus tard
Voisinage du Smic	22,3	19,8	15,4	11,7
Inférieure au 1 ^{er} décile	26,8	23,2	17,9	13,9
Entre le 1 ^{er} et le 2 ^{ème} décile	31,5	26,6	20,5	14,9
Entre le 2 ^{ème} et le 3 ^{ème} décile	19,1	19,1	18,2	14,9
Entre le 3 ^{ème} et le 4 ^{ème} décile	9,9	12,1	13,9	14,0
Entre le 4 ^{ème} et le 5 ^{ème} décile	5,0	6,9	9,9	11,6
Entre le 5 ^{ème} et le 6 ^{ème} décile	3,1	4,4	7,2	9,8
Entre le 6 ^{ème} et le 7 ^{ème} décile	1,9	3,2	4,9	7,9
Entre le 7 ^{ème} et le 8 ^{ème} décile	1,3	2,4	3,5	6,0
Entre le 8 ^{ème} et le 9 ^{ème} décile	0,9	1,6	2,9	4,6
Supérieure au 9 ^{ème} décile	0,5	0,7	1,2	2,3
Total déciles	100	100	100	100
N° individus	28 284	15 423	13 860	14 627

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

Champ : individus âgés de 18 à 25 ans qui apparaissent dans le panel Dads pour la première fois entre 1995 et 2002. Salaire horaire perçu pour la période d'emploi principale.

Note : les déciles de la distribution des salaires sont calculés sur l'ensemble des personnes en emploi salarié, et non seulement sur la population des salariés âgés de 18 à 25 ans.

Du fait de l'existence de salaires minima différents selon les entreprises au cours de la période de passage aux 35 heures, l'ensemble des salariés au voisinage du Smic ne se trouvent pas dans le 1^{er} décile des salaires horaires. Toutefois, ils y sont en très grande partie : 91 % des jeunes au voisinage du salaire minimum perçoivent une rémunération inférieure au 1^{er} décile des salaires, les 9 % restants étant payés à un salaire entre le 1^{er} et le 2^e décile (voir encadré 1).

Les jeunes qui commencent leur carrière salariale avec une rémunération inférieure au 1^{er} décile des salaires ont de ce fait des caractéristiques très proches de celles des jeunes rémunérés au voisinage du Smic (voir tableau 2). Relativement aux jeunes qui entrent sur le marché du travail avec un salaire inférieur au 1^{er} décile des rémunérations horaires, les débutants au voisinage du salaire minimum sont surreprésentés parmi les cohortes 2000 et 2001. Ces deux années correspondent en effet à celles pendant lesquelles beaucoup d'établissements ont institué la GMR dans le cadre de la mise en œuvre des 35 heures. Avec les définitions retenues ici (voir encadré 1), leurs salariés au voisinage du salaire minimum ont donc potentiellement un salaire supérieur au 1^{er} décile des rémunérations horaires.

⁴ Voir encadré 1 pour une description précise du champ.

⁵ Dans les Dads, le salaire net correspond à l'intégralité des traitements, salaires, appointements et commissions de base perçus par le salarié, après déduction des cotisations sociales ouvrières obligatoires et de la CGS et de la CRDS : il s'agit donc d'un salaire global après déduction des cotisations de sécurité sociale, des régimes de retraite et prévoyance complémentaire, des contributions d'assurance chômage et des CSG et CRDS déductibles et non déductibles (voir encadré 1 pour plus de détails).

Les jeunes qui débutent leur carrière salariale à un niveau inférieur au 1^{er} décile : moins âgés, plus souvent ouvriers, dans des établissements de petite taille, aux niveaux moyens de rémunération plus faibles

Les jeunes entrant sur le marché du travail avec des rémunérations inférieures au 1^{er} décile sont un peu plus jeunes que l'ensemble des entrants : 17 % de ces jeunes ont 18 ans contre 13 % pour l'ensemble des jeunes débutants. Ceci reflète pour partie le fait qu'il s'agit plus souvent de jeunes sortis tôt du système scolaire, avec de plus faibles niveaux de diplôme. Les femmes n'apparaissent pas surreprésentées dans cette population mais cela est pour partie lié à un effet de composition : les femmes sont par exemple très peu présentes dans les activités de construction, secteur qui concentre par ailleurs un nombre relativement élevé de jeunes débutants rémunérés à un niveau inférieur au 1^{er} décile (8 % contre 5 % pour l'ensemble des personnes âgées de 18 à 25 ans entrants sur le marché du travail). Ainsi, en tenant compte des autres caractéristiques socioprofessionnelles, les femmes ont une probabilité un peu plus grande « toutes choses égales par ailleurs » de débuter leur carrière salariale à un niveau inférieur au 1^{er} décile. Les jeunes qui débutent avec une rémunération inférieure au 1^{er} décile occupent un peu plus fréquemment des postes d'employés et d'ouvriers la première année sur le marché du travail (58 % resp. 35 % contre 57 % resp. 32 % pour l'ensemble des jeunes). Au contraire, les chefs d'entreprises, cadres et les professions intermédiaires sont sous-représentés parmi les jeunes débutant avec des salaires inférieurs au 1^{er} décile (1 % resp. 7 % contre 2 % resp. 9 %).

Le travail à temps partiel est un peu plus fréquent dans la population des jeunes rémunérés en deçà du 1^{er} décile des salaires (41 % contre 36 % pour l'ensemble des jeunes qui entrent sur le marché du travail). Une fois tenu compte des caractéristiques du jeune et de son premier emploi il n'en est plus de même : « toutes choses égales par ailleurs », les salariés à temps partiel ont un peu plus souvent des débuts de carrières payés avec des salaires supérieurs (annexe 1)⁶.

L'année d'entrée sur le marché du travail, un salaire inférieur au 1^{er} décile des rémunérations est plus souvent associé à une durée continue d'emploi : 48 % des jeunes touchant des rémunérations inférieures au 1^{er} décile ont travaillé 12 mois en « équivalent année pleine »⁷, contre seulement 33 % de l'ensemble des jeunes entrants sur le marché du travail. Ce résultat peu intuitif pourrait pour partie s'expliquer par le fait que les jeunes qui ont des durées d'emploi discontinues ont vraisemblablement davantage connu des fins de CDD au cours de l'année et ont pu percevoir des primes de fin de contrats à durée déterminée (CDD) les conduisant à dépasser le 1^{er} décile des salaires horaires.

⁶ Les jeunes qui débutent dans la vie active à temps partiel sont plus souvent recrutés dans des établissements qui rémunèrent moins leurs salariés : 58 % travaillent dans des entreprises avec un salaire moyen par tête dans le 1^{er} quartile contre 38 % pour l'ensemble des jeunes entrants.. Cet écart est pour partie lié au fait qu'ils travaillent plus fréquemment dans des établissements de taille intermédiaire (23 % dans des établissements de 20 à 49 salariés contre 18 % pour l'ensemble des jeunes entrants) et moins souvent dans de très grands établissements (9 % dans des établissements d'au moins 500 salariés, contre 12 % pour l'ensemble des jeunes entrants).

⁷ Afin de permettre les comparaisons entre jeunes entrés sur le marché du travail à différents moments de l'année, une durée d'emploi en « équivalent année pleine » est calculée la première année (cf. encadré 1).

Tableau 2 : Caractéristiques des salariés âgés de 18 à 25 ans au moment de leur entrée sur le marché du travail (en %)

	Ensemble	voisinage du Smic	1 ^{er} décile de salaire horaire
Age			
18	13,3	17,5	16,8
19	27,1	24,3	25,2
20	17,8	18,8	18,5
21	13,9	13,4	13,4
22	8,9	9,1	8,8
23	7,8	7,4	7,6
24	6,0	5,3	5,5
25	5,1	4,3	4,2
Sexe			
Homme	48,1	46,9	47,6
Femme	51,9	53,1	52,4
Catégorie socioprofessionnelle			
Chef d'entreprise, cadre	2,1	0,8	0,7
Profession intermédiaire	8,8	6,8	6,7
Employé	57,2	58,4	57,6
Ouvrier	31,9	34,0	35,0
Durée du travail			
Temps complet	63,7	57,2	58,6
Temps partiel	36,3	42,8	41,4
Nombre de mois de salaires perçus la première année d'observation			
Moins de 3 mois	21,4	12,0	12,8
3-5 mois	28,3	19,8	20,4
6-8 mois	10,1	10,0	10,4
9-11 mois	7,6	8,0	8,1
12 mois	32,6	50,2	48,3
Lieu de résidence			
Ile-de-France	25,7	21,0	21,1
Centre Nord	15,2	15,8	15,4
Nord-Pas-de-Calais	6,3	7,5	6,7
Est	6,8	8,4	8,7
Nord-ouest Atlantique	12,7	12,0	12,7
Sud Ouest	10,0	10,3	10,3
Centre Sud	11,3	11,7	11,8
Midi Méditerranéen	12,0	13,3	13,2
Taille de l'établissement			
Moins 20 salariés	39,6	44,8	47,6
20-49 salariés	18,4	21,0	19,7
50-499 salariés	29,9	23,7	22,3
500 salariés et plus	12,2	10,5	10,5
Salaire moyen par tête dans l'entreprise			
1 ^{er} quartile	38,3	51,7	50,2
2 ^{ème} quartile	25,1	23,4	23,4
3 ^{ème} quartile	18,1	13,7	14,5
4 ^{ème} quartile	18,5	11,2	11,9
Secteur d'activité			
Construction	4,7	7,2	7,5
Industrie	16,5	14,7	15,4
Tertiaire	78,8	78,1	77,1
Catégorie juridique			
Autre que société commerciale	24,0	26,9	28,1
Société commerciale	76,0	73,1	71,9
Cohorte			
1995	14,3	11,5	14,8

1996	10,3	9,4	10,9
1997	11,7	11,3	11,0
1998	11,4	11,3	11,4
1999	13,6	10,4	12,4
2000	13,3	17,1	13,4
2001	14,3	16,3	12,2
2002	11,1	12,9	13,9
Nb. individus	28 284	6 310	7 587

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

Champ : Jeunes qui apparaissent dans le panel Dads pour la première fois entre 1995 et 2002, âgés de 18 à 25 ans, dans leur période principale d'emploi.

La rémunération perçue à l'entrée sur le marché du travail dépend également des caractéristiques de l'établissement recruteur et de son environnement socio-économique. Ainsi les jeunes débutants payés à des niveaux de salaires inférieurs au 1^{er} décile sont plus souvent dans des établissements de petite taille (48 % contre 40 % pour l'ensemble des jeunes entrants sur le marché du travail) ou qui rémunèrent faiblement leurs salariés (50 % travaillent dans des entreprises avec un salaire moyen par tête inférieur au 1^{er} quartile des salaires moyens contre 38 % de l'ensemble des jeunes entrants⁸). Les jeunes initialement payés avec des rémunérations inférieures au 1^{er} décile travaillent plus souvent dans la construction (8 % contre 5 % pour l'ensemble des jeunes) et un peu moins souvent dans l'industrie (15 % contre 17 %). En revanche, « toutes choses égales par ailleurs » les jeunes qui commencent leur carrière dans un secteur industriel ont la même probabilité d'être rémunérés avec des salaires inférieurs au 1^{er} décile que ceux qui commencent à travailler dans un établissement du tertiaire (cf. annexe 1).

Enfin, l'Ile-de-France compte relativement moins de jeunes débutants payés avec des salaires inférieurs au 1^{er} décile de la distribution (21 % habitent cette région contre 26 % pour l'ensemble des jeunes entrants) alors qu'ils sont un peu plus nombreux dans le Midi méditerranéen et dans les régions de l'est.

Une progression assez rapide des jeunes dans la hiérarchie salariale

Dans l'ensemble, les jeunes qui entrent sur le marché du travail entre 1995 et 2002 à des niveaux bas de rémunération connaissent assez rapidement une progression dans la hiérarchie salariale au cours des premières années de leur carrière (tableau 1) : la part des jeunes rémunérés à un niveau inférieur au 3^{ème} décile de salaires diminue fortement au cours des cinq années qui suivent l'entrée dans le panel Dads. La diminution la plus forte est enregistrée pour les rémunérations inférieures au premier décile et celles comprises entre le premier et le deuxième décile. Ces deux catégories ne rassemblent plus respectivement que 14 % et 15 % des jeunes la sixième année observée, contre 27 % et 31 % la première année d'entrée sur le marché du travail, soient des variations respectives de -48% et -53%. A titre de comparaison, les individus, âgés de 35 à 45 ans qui sont payés une année donnée avec des rémunérations inférieures au 1^{er} décile ou comprises entre le 1^{er} et le 2^{ème} décile connaissent des progressions salariales moins fortes. La sixième année observée, la part des salariés âgés de 35 à 45 ans qui perçoivent une rémunération inférieure au 1^{er} décile (resp. comprise entre le 1^{er} et le 2^e décile) est de 5 % (resp. 6 %), soit une variation de -33 % (resp. -24 %) par rapport à la première année observée.

⁸ Les quartiles sont calculés sur l'ensemble des salariés présents dans le champ d'analyse chaque année de la période 1995-2007 à partir de la masse salariale moyenne des entreprises.

Tableau 3 : Rémunérations des jeunes qui sortent du champ entre la 1^{ère} et la 2^{ème} année, entre la 1^{ère} et la 4^{ème} année ou entre la 1^{ère} et la 6^{ème} année

Sortie du champ	Entre la	Entre la 1 ^{ère}	Entre la 1 ^{ère}
	1 ^{ère} et la 2 ^e année	et la 4 ^e année	et la 6 ^e année
Proportion	45,5 %	51,0 %	48,3 %
Rémunération horaire perçue l'année d'arrivée sur le marché du travail			
Voisinage du Smic	19,7	21,3	21,8
Inférieure au 1 ^{er} décile	23,3	25,4	26,3
Entre le 1 ^{er} et le 2 ^{ème} décile	32,8	31,7	31,2
Entre le 2 ^{ème} et le 3 ^{ème} décile	21,3	20,0	19,4
Entre le 3 ^{ème} et le 4 ^{ème} décile	10,5	10,2	10,2
Entre le 4 ^{ème} et le 5 ^{ème} décile	5,1	5,2	5,2
Entre le 5 ^{ème} et le 6 ^{ème} décile	2,9	3,0	3,2
Entre le 6 ^{ème} et le 7 ^{ème} décile	1,6	1,8	1,8
Entre le 7 ^{ème} et le 8 ^{ème} décile	1,1	1,3	1,2
Entre le 8 ^{ème} et le 9 ^{ème} décile	0,8	0,9	1,0
Supérieure au 9 ^{ème} décile	0,6	0,6	0,5
Total déciles	100	100	100

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

Champ : individus âgés de 18 à 25 ans qui apparaissent dans le panel Dads pour la première fois entre 1995 et 2002, dans leur période principale d'emploi et qui sortent par la suite du champ d'analyse.

Ces évolutions salariales ne semblent pas s'expliquer par des sorties plus nombreuses du panel Dads pour les salariés les moins rémunérés, par exemple parce qu'ils se retrouveraient au chômage. En effet, si les sorties du panel sont assez fréquentes (un an après l'entrée sur le marché du travail, 45 % des jeunes ne sont plus retrouvés dans le champ d'analyse ; 51% trois ans plus tard et 48,3 % cinq ans plus tard), cette « attrition » est peu liée à la position des individus dans la hiérarchie des salaires au moment de leur entrée sur le marché du travail (cf. tableau 3). Environ 25 % des jeunes qui ne sont plus dans le champ d'analyse 1, 3 et 5 ans après l'année d'insertion sur le marché du travail étaient initialement rémunérés avec un salaire inférieur au 1^{er} décile, soit une proportion proche de celle observée pour l'ensemble des jeunes entrants sur le marché du travail (27 %, tableau 1).

Plus de la moitié des jeunes qui commencent leur carrière avec un salaire horaire inférieur au premier décile ont progressé dans la hiérarchie salariale un an plus tard

A court terme, i.e. un an après l'entrée sur le marché du travail, l'évolution de la répartition des jeunes selon leur rémunération s'explique en partie par des progressions fréquentes en bas de la hiérarchie des salaires : 57 % des jeunes salariés qui débutent leur carrière avec un salaire inférieur au premier décile des rémunérations obtiennent des salaires supérieurs l'année d'après (tableau 4). L'évolution a cependant été relativement faible pour près de la moitié d'entre eux, avec une rémunération horaire la deuxième année sur le marché du travail entre le 1^{ier} et le 2^e décile.

Au niveau de salaires plus élevés, les mobilités de rémunérations peuvent être ascendantes ou prendre la forme d'un « déclassé ». Jusqu'à un niveau de rémunération initiale inférieur à la médiane, la part des personnes qui connaissent un « déclassé salarial » à l'horizon d'un an est d'autant plus élevée que la rémunération initiale est élevée : par exemple, 20 % des salariés dont la rémunération initiale est comprise entre le 1^{er} et le 2^{ème} décile ont une rémunération inférieure au premier décile un an après, alors que 47 % des salariés dont la rémunération initiale est comprise entre le 4^e décile et la médiane gagnent un salaire qui correspond à un décile inférieur au quatrième décile un an après l'entrée sur le

marché du travail⁹. Ceci peut tenir au fait que le salaire issu des DADS inclut des éléments de rémunération variables comme les primes¹⁰ (cf. encadré 1). Par exemple, en 2006, dans le secteur concurrentiel, les primes et les compléments de salaires représentent en moyenne 12,4 % de la rémunération brute (Bignon et Folques, 2009). Pour cette raison, les salaires horaires nets peuvent fluctuer d'une manière importante d'une année sur l'autre. Toutefois, le risque de revenir en bas de la distribution salariale s'éloigne au fur et à mesure qu'on monte dans la hiérarchie salariale : 20 % des personnes qui débutent avec un salaire horaire entre le 1^{er} et 2^{ème} décile ont une rémunération inférieure au 1^{er} décile la seconde année, contre 11 % des personnes qui débutent avec un salaire horaire compris entre le 3^{ème} et le 4^{ème} décile. Pour des salaires horaires initiaux supérieurs au 4^{ème} décile cette proportion est inférieure à 10 % (7 % en moyenne par décile)¹¹.

La probabilité de connaître une évolution de son positionnement dans la hiérarchie des salaires augmente à mesure que le temps passe. En particulier, 3 ans après leur entrée sur le marché du travail, trois quarts des jeunes dont la rémunération était inférieure au 1^{er} décile lors de leur entrée sur le marché du travail ont évolué vers des déciles supérieurs. A plus long terme (5 ans), cette proportion est de 82 %. Par ailleurs, l'ampleur de l'évolution est d'autant plus importante que l'horizon est lointain, ce qui met en évidence une certaine continuité des progressions salariales au cours du temps. Près de 70 % des personnes initialement payées à un niveau inférieur au premier décile et qui progressent dans la hiérarchie des rémunérations obtiennent des salaires supérieurs au deuxième décile au bout de 4 ans, contre 52 % une année après l'entrée sur le marché du travail. Au bout de 6 ans, cette proportion est de 78 %.

L'ascension dans la hiérarchie salariale des personnes à faible rémunération peut s'expliquer pour partie par une évolution de leur environnement professionnel ou des types d'emplois qu'ils occupent.

A l'horizon d'un an, les progressions salariales des jeunes qui débutent en bas de la hiérarchie des rémunérations s'accompagnent souvent d'un changement d'entreprise ou d'une sortie d'emploi au cours de l'année

Un an après leur arrivée sur le marché du travail, les jeunes rémunérés à un niveau inférieur au 1^{er} décile des salaires qui progressent dans la hiérarchie salariale ont plus souvent changé d'entreprise que ceux qui n'ont pas connu une telle progression¹². En moyenne, 32 % ont changé d'entreprise, contre 20 % des personnes dont la rémunération est restée en bas de la hiérarchie salariale (tableau 5)¹³. Le changement d'entreprise peut se traduire par l'obtention d'un contrat plus avantageux ou la réorientation vers une entreprise qui offre de meilleures perspectives salariales. En particulier, parmi les salariés qui ont changé d'entreprise, l'obtention d'un salaire plus élevé sur l'échelle des rémunérations s'accompagne fréquemment d'un changement de taille d'établissement : 56 % de ceux dont la rémunération a

⁹ Cette proportion semble se stabiliser lorsque les rémunérations initiales sont supérieures. Ainsi, 41 % des personnes dont la rémunération initiale est comprise entre le 8^{ème} et le 9^{ème} décile l'année de l'entrée sur le marché du travail sont payées à un salaire inférieur au 8^{ème} décile la deuxième année.

¹⁰ La rémunération nette 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 indemnités de mise à la retraite pour la partie qui excède les montants conventionnels ou légaux, la fraction imposable des indemnités de licenciement.

¹¹ Les jeunes débutant sur le marché du travail qui connaissent un « déclassement salarial » à l'horizon d'un an, trois ans ou cinq ans sont décrits dans l'encadré 2 au moyen d'une analyse « toutes choses égales par ailleurs ».

¹² Les résultats présentés ici ainsi que dans les sections suivantes sont confirmés par des analyses « toutes choses égales par ailleurs » qui tiennent compte des caractéristiques des jeunes (sexe, âge, catégorie socio-professionnelle, travail à temps plein/temps partiel, lieu de résidence) et des caractéristiques des entreprises qui les emploient au moment de l'arrivée sur le marché du travail (taille de l'établissement, secteur d'activité, masse salariale moyenne, société commerciale). Des indicatrices de changement du poste occupé (changement de catégorie socio-professionnelle, changement de temps de travail, changement de durée de paie, changement de secteur d'activité, changement de région, changement de taille d'entreprise) sont également introduites dans les modèles, ainsi que des indicatrices de cohorte. En particulier, deux types d'estimations séparées ont été effectuées, en distinguant les salariés qui changent d'entreprise au cours de l'horizon considéré de ceux qui restent dans la même entreprise. Ces analyses sont effectuées pour les différents horizons étudiés (un an, trois ans, et cinq ans).

¹³ Voir annexe 3 pour les résultats pour les jeunes rémunérés initialement au voisinage du Smic. Par ailleurs, voir les annexes 4, 5 et 6 pour les jeunes avec une rémunération initiale comprise entre le 1^{er} et le 2^{ème} décile.

progressé ont changé de taille d'établissement, et 48 % des salariés dont la rémunération est demeurée inférieure au 1^{er} décile. Les changements de taille correspondent le plus souvent à des embauches dans des établissements de plus de 50 salariés, après un emploi dans un établissement de taille inférieure.

Les salariés qui progressent dans la hiérarchie des salaires la deuxième année en restant dans la même entreprise sont plus souvent dans des entreprises de taille intermédiaire : 28 % sont employés dans des établissements de 50 à 499 salariés, contre 16 % des jeunes dont la rémunération reste sous le 1^{er} décile. Ils sont également plus nombreux à connaître au cours de la 2^{ème} année des durées de paie inférieures à 12 mois : 63 % ont une durée d'emploi inférieure à 12 mois la deuxième année contre 40 % de ceux restés à une rémunération inférieure au 1^{er} décile. Parmi eux, près des deux-tiers avaient travaillé continûment l'année précédente (50 % pour les jeunes restés en bas de la hiérarchie des salaires)¹⁴. La progression salariale de certains jeunes qui ont une durée de présence dans l'entreprise inférieure à 12 mois la deuxième année pourrait s'expliquer par le fait qu'ils ont pu toucher une prime de fin de contrat (pour un CDD) ou une indemnité de licenciement qui viendrait ponctuellement augmenter le salaire horaire perçu.

¹⁴ La durée de paie pour l'année d'entrée dans le panel Dads est calculée au prorata du nombre de jours effectivement passés sur le marché du travail la première année (voir encadré 1 pour plus de précisions).

Tableau 4 : Répartition des salariés selon la rémunération horaire perçue un an, trois ans et cinq ans après leur arrivée sur le marché du travail, en fonction de leur premier salaire

Première année	Deuxième année							
	Inférieure au 1 ^{er} décile	Entre le 1 ^{er} et le 2 ^{ème} décile	Entre le 2 ^{ème} et le 3 ^{ème} décile	Entre le 3 ^{ème} et le 4 ^{ème} décile	Supérieure au 4 ^{ème} décile	Total	Voisinage du Smic	Nb obs.
Voisinage du Smic	44,5	27,4	14,6	7	6,5	100	40,1	3782
Rémunération horaire au voisinage du Smic	16,2	26,3	20,5	13,7	23,2	100	13,2	11641
Inférieure au 1^{er} décile	43,2	27,4	14,7	7,6	7,2	100	36	4585
<i>dont au vois. Smic</i>	46,3	26,3	14	7	6,4	100	40,7	3471
Entre le 1^{er} et le 2^{ème} décile	19,6	39,6	21,3	10	9,6	100	17	4678
<i>dont au vois. Smic</i>	23,8	39,9	21,5	6,4	8,4	100	33,1	311
Entre le 2^{ème} et le 3^{ème} décile	13,8	22,7	31,2	17,7	14,7	100	12,1	2670
Entre le 3^{ème} et le 4^{ème} décile	10,9	15,1	18,3	24,8	31	100	9,8	1447
Supérieure au 4^{ème} décile	7,4	8,4	8,5	10,5	65,2	100	6,8	2043
Quatrième année								
Voisinage du Smic	26	22,6	20,2	12,7	18,6	100	22,3	3241
Rémunération horaire au voisinage du Smic	15,4	19,8	17,6	14,2	32,9	100	13,2	10619
Inférieure au 1^{er} décile	24,5	23,7	19,9	12,9	19,1	100	20,8	3926
<i>dont au vois. Smic</i>	26,6	22	20,2	12,7	18,5	100	22,8	2986
Entre le 1^{er} et le 2^{ème} décile	19,3	23,6	19,9	14	23,3	100	16,4	4316
<i>dont au vois. Smic</i>	18,8	29,4	20	12,2	19,6	100	16,5	255
Entre le 2^{ème} et le 3^{ème} décile	16,1	19,8	19,4	16,5	28,2	100	14,3	2519
Entre le 3^{ème} et le 4^{ème} décile	12,1	16,9	15,8	16,6	38,5	100	10,7	1326
Supérieure au 4^{ème} décile	6,6	9,6	10,6	9,9	63,4	100	5,6	1773
Sixième année								
Voisinage du Smic	18,6	18,2	17,5	14,5	31,2	100	16,2	3340
Rémunération horaire au voisinage du Smic	12,5	14	14,2	13,9	45,5	100	10,4	11287
Inférieure au 1^{er} décile	17,8	18,2	17,2	14,5	32,3	100	15,3	4000
<i>dont au vois. Smic</i>	18,4	18,2	17,9	14,6	31	100	16	3030
Entre le 1^{er} et le 2^{ème} décile	15,5	15,8	16	14,8	37,9	100	12,7	4632
<i>dont au vois. Smic</i>	20,3	18,7	14,5	13,6	32,9	100	17,7	310
Entre le 2^{ème} et le 3^{ème} décile	12,3	15,7	14,5	14,3	43,2	100	10,4	2759
Entre le 3^{ème} et le 4^{ème} décile	10,4	12,1	13,6	14,6	49,4	100	8,9	1410
Supérieure au 4^{ème} décile	6,4	6,5	8,9	10,1	68,2	100	5,4	1826

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

Champ : individus âgés entre 18 et 25 ans l'année de leur arrivée sur le marché du travail, dans leur période principale d'emploi.

Tableau 5 : Caractéristiques des emplois occupés par les salariés selon leur rémunération un an après un début de carrière avec une rémunération inférieure au premier décile des salaires (en %)

Première année : rémunération inférieure au 1 ^{er} décile	Deuxième année			
	Inférieure au 1 ^{er} décile	Entre 1 ^{er} et 2 ^{ème} décile	Entre 2 ^{ème} et 3 ^{ème} décile	Supérieure au 3 ^{ème} décile
Nombre d'observations	1 980	1 255	674	676
Même entreprise				
Part des salariés	79,60%	72,70%	65,60%	61,10%
Taille de l'établissement	100%	100%	100%	100%
Moins 20 salariés	55,2	44,9	38,7	37,1
20-49 salariés	19,1	23,8	23,5	19,6
50-499 salariés	15,6	27	26,5	33,2
500 salariés et plus	10,2	4,4	11,3	10,2
Secteur	100%	100%	100%	100%
Industrie	17,1	15,6	15,8	16
Construction	7,4	6,3	6,1	4,8
Tertiaire	75,5	78,2	78,1	79,2
Changement de catégorie socio-professionnelle	100%	100%	100%	100%
Changement de CS	4,7	5,7	5,4	6,5
Pas de changement de CS	95,3	94,3	94,6	93,5
Changement de temps de travail	100%	100%	100%	100%
Avec changement de temps de travail	12,1	12,4	14,9	19,1
<i>Dont changement passage d'un temps partiel a un temps complet</i>	6,1	6	5	4,6
Pas de changement de temps de travail	87,9	87,6	85,1	80,9
Evolution de la durée de paie	100%	100%	100%	100%
Durée de paie inférieure à 12 mois la première et la dernière année	19,8	23,6	23,8	25,9
Durée de paie < 12 mois la 1 ^{er} année et de 12 mois la dernière	8	3,6	5,2	2,7
Durée de paie égale à 12 mois la première et la dernière année	52,4	41,8	30,8	16,7
Durée de paie de 12 mois la 1 ^{er} année et < 12 mois la dernière	19,8	31	40,2	54,7
Autre entreprise				
Part des salariés	20,40%	27,30%	34,40%	38,90%
Changement de catégorie socioprofessionnelle	100%	100%	100%	100%
Changement de CS	25,8	30,3	28,9	41,1
Pas de changement de CS	74,2	69,7	71,1	58,9
Changement de temps de travail	100%	100%	100%	100%
Avec changement de temps de travail	36,2	42,3	37,9	37,3
<i>Dont changement passage d'un temps partiel a un temps complet</i>	20,8	26	21,1	20,5
Pas de changement de temps de travail	63,8	57,7	62,1	62,7
Changement secteur (nes36)	100%	100%	100%	100%
Avec changement de secteur	61	65,3	63,8	66,5
Sans changement de secteur	39	34,7	36,2	33,5
Changement classe de taille	100%	100%	100%	100%
Avec changement de classe de taille	48,1	54,8	54,3	58,9
Sans changement de classe de taille	51,9	45,2	45,7	41,1
Changement de région	100%	100%	100%	100%
Avec changement de région	7,2	4,4	6,5	9,1
Sans changement de région	92,8	95,6	93,5	90,9
Changement de durée de paie	100%	100%	100%	100%
Durée de paie inférieure à 12 mois la première et la dernière année	53,4	59,5	63,8	61,2
Durée de paie < 12 mois la 1 ^{er} année et de 12 mois la dernière	8,7	4,7	6,9	6,1
Durée de paie égale à 12 mois la première et la dernière année	3	3,8	2,2	2,7
Durée de paie de 12 mois la 1 ^{er} année et < 12 mois la dernière	34,9	32	27,1	30

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

Champ : individus âgés entre 18 et 25 ans l'année de leur arrivée sur le marché du travail, dans leur période principale d'emploi.

A plus long terme, les promotions salariales des jeunes semblent moins liées à des changements d'entreprise

A plus long terme (3 ou 5 ans), les promotions salariales des jeunes initialement payés en bas de la hiérarchie des rémunérations semblent assez peu associées à des changements d'entreprises.

En moyenne, parmi les personnes dont le salaire est compris entre le 1^{er} et le 3^{ème} décile trois ans (resp. cinq ans) après début de leur carrière avec une rémunération inférieure au 1^{er} décile, 65 % (resp. 80 %) ont changé d'entreprise, soit un taux supérieur de seulement 2 points (resp. 4 points) à celui des salariés dont la rémunération est restée en bas de la hiérarchie (tableaux 6 et 7). Parmi les jeunes dont la rémunération est devenue supérieure au troisième décile trois ans (resp. cinq ans) après leur début de carrière, 73 % (resp. 84 %) ont changé d'entreprise, soit 10 points (resp. 8 points) de plus que les salariés dont la rémunération est restée inférieure au premier décile. Toutefois, une fois pris en compte les autres changements par rapport à l'année d'arrivée sur le marché du travail (changements de secteur, de taille, de région), les jeunes salariés qui sont dans une entreprise différente de celle de leur début dans l'emploi ne semblent pas « toutes choses égales par ailleurs » connaître davantage de fortes promotions sur l'échelle des salaires à l'horizon de trois ans et de cinq ans.

De fait, à moyen et long terme, les changements d'entreprises semblent s'accompagner fréquemment d'autres évolutions de l'environnement professionnel susceptibles d'avoir un impact sur la rémunération. A l'horizon de trois ans, les jeunes qui ont connu de fortes progressions salariales (passant de sous le 1^{er} décile au-delà du 3^{ème}) en changeant d'entreprise ont plus fréquemment changé de catégorie socio-professionnelle (46 % contre 32 %), de taille d'entreprises (62 % contre 50 %) et de région (13 % contre 8 %). Les changements de région correspondent dans près de la moitié des cas à des déplacements résidentiels vers l'Ile-de-France. Des résultats du même ordre sont observés à l'horizon de cinq ans (tableau 7)¹⁵.

A l'horizon de 3 ans et de 5 ans, les fortes progressions salariales de jeunes au sein de la même entreprise sont plus fréquentes dans les établissements de grande taille (au moins 50 salariés) et dans la construction ou dans le cas d'un changement de catégorie socio-professionnelle.

¹⁵ A cet horizon, l'effet de la taille de l'établissement n'est cependant pas confirmé par l'estimation d'un modèle « toutes choses égales par ailleurs » : à autres caractéristiques données les jeunes salariés dont la catégorie de taille d'établissement a changé ne font pas davantage l'expérience de fortes promotions salariales. En revanche, le changement de secteur a un effet significatif : cinq ans après leur arrivée sur le marché du travail, les salariés qui ont changé de secteur ont plus souvent fortement progressé dans la hiérarchie des rémunérations.

Tableau 6 : Caractéristiques des salariés et de leurs entreprises selon leur salaire trois ans après un début de carrière avec une rémunération inférieure au premier décile des salaires (en %)

Première année : rémunération inférieure au 1 ^{er} décile	Quatrième année			
	Inférieure au 1 ^{er} décile	Entre 1 ^{er} et 2 ^{ème} décile	Entre 2 ^{ème} et 3 ^{ème} décile	Supérieure au 3 ^{ème} décile
Nombre d'observations	960	929	780	1 257
Même entreprise				
Part des salariés	36,80%	34,20%	35,00%	26,70%
Taille	100%	100%	100%	100%
Moins 20 salariés	61,8	50	43,2	39,9
20-49 salariés	19,8	20,1	17,2	17,6
50-499 salariés	16,7	24,5	19,1	25,9
500 salariés et plus	1,7	5,4	20,5	16,7
Secteur	100%	100%	100%	100%
Industrie	18,1	17,9	21,6	25
Construction	6,2	8,5	5,9	12,2
Tertiaire	75,6	73,6	72,5	62,8
Changement de catégorie socioprofessionnelle	100%	100%	100%	100%
Changement de CS	9,6	8,2	13,2	16,4
Pas de changement de CS	90,4	91,8	86,8	83,6
Changement de temps de travail	100%	100%	100%	100%
Avec changement de temps de travail	18,4	21,1	20,2	24,7
<i>Dont changement passage d'un temps partiel a un temps complet</i>	12,2	12,6	11	13,4
Pas de changement de temps de travail	81,6	78,9	79,8	75,3
Evolution de la durée de paie	100%	100%	100%	100%
Durée de paie inférieure à 12 mois la première et la dernière année	13,6	13,5	12,8	15,5
Durée de paie < 12 mois la 1 ^{er} année et de 12 mois la dernière	8,2	14,8	22,7	14,9
Durée de paie égale à 12 mois la première et la dernière année	63,5	58,5	46,2	50
Durée de paie de 12 mois la 1 ^{er} année et < 12 mois la dernière	14,7	13,2	18,3	19,6
Autre entreprise				
Part des salariés	63,20%	65,80%	65,00%	73,30%
Changement de catégorie socioprofessionnelle	100%	100%	100%	100%
Changement de CS	32,1	31,3	32	46,4
Pas de changement de CS	67,9	68,7	68	53,6
Changement de temps de travail	100%	100%	100%	100%
Avec changement de temps de travail	41,2	40,1	41,4	35,4
<i>Dont changement passage d'un temps partiel a un temps complet</i>	26,5	26,2	28,4	23,6
Pas de changement de temps de travail	58,8	59,9	58,6	64,6
Changement secteur (nes36)	100%	100%	100%	100%
Avec changement de secteur	66,9	65,8	71,2	73,7
Sans changement de secteur	33,1	34,2	28,8	26,3
Changement classe de taille	100%	100%	100%	100%
Avec changement de classe de taille	49,9	53,2	61,3	61,9
Sans changement de classe de taille	50,1	46,8	38,7	38,1
Changement de région	100%	100%	100%	100%
Avec changement de région	8,1	8,5	8,9	13
Sans changement de région	91,9	91,5	91,1	87
Changement de durée de paie	100%	100%	100%	100%
Durée de paie inférieure à 12 mois la première et la dernière année	17,1	16,9	15	22,6
Durée de paie < 12 mois la 1 ^{er} année et de 12 mois la dernière	32,1	38,8	34,9	34,3
Durée de paie égale à 12 mois la première et la dernière année	22,1	20,8	21,9	15,6
Durée de paie de 12 mois la 1 ^{er} année et < 12 mois la dernière	28,7	23,5	28,2	27,5

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

Champ : individus âgés entre 18 et 25 ans l'année de leur arrivée sur le marché du travail, dans leur période principale d'emploi.

Tableau 7 : Caractéristiques des salariés et de leurs entreprises selon leur salaire cinq ans après un début de carrière avec une rémunération inférieure au premier décile des salaires (en %)

Première année : rémunération inférieure au 1 ^{er} décile	Sixième année			
	Inférieure au 1 ^{er} décile	Entre 1 ^{er} et 2 ^{ème} décile	Entre 2 ^{ème} et 3 ^{ème} décile	Supérieure au 3 ^{ème} décile
Nombre d'observations	712	728	688	1872
Même entreprise				
Part des salariés	23,60%	19,50%	21,10%	16,50%
Taille	100%	100%	100%	100%
Moins 20 salariés	69,1	50	43,5	41,9
20-49 salariés	11,9	21,1	21,4	16,2
50-499 salariés	16,1	21,1	21,4	26,3
500 salariés et plus	3	7,8	13,8	15,6
Secteur	100%	100%	100%	100%
Industrie	22	17,6	24,8	26,3
Construction	6	5,6	13,8	11,7
Tertiaire	72	76,8	61,4	62
Changement de catégorie socio-professionnelle	100%	100%	100%	100%
Changement de CS	10,1	7,8	11	27,3
Pas de changement de CS	89,9	92,2	89	72,7
Changement de temps de travail	100%	100%	100%	100%
Avec changement de temps de travail	26,8	20,4	20,7	27,3
<i>Dont changement passage d'un temps partiel a un temps complet</i>	19,1	12,7	16,6	19,2
Pas de changement de temps de travail	73,2	79,6	79,3	72,7
Evolution de la durée de paie	100%	100%	100%	100%
Durée de paie inférieure à 12 mois la première et la dernière année	16,1	21,1	20,7	21,1
Durée de paie < 12 mois la 1 ^{er} année et de 12 mois la dernière	4,8	3,5	14,5	7,1
Durée de paie égale à 12 mois la première et la dernière année	67,3	62	53,8	56,2
Durée de paie de 12 mois la 1 ^{er} année et < 12 mois la dernière	11,8	13,4	11	15,6
Autre entreprise				
Part des salariés	76,40%	80,50%	78,90%	83,50%
Changement de catégorie socioprofessionnelle	100%	100%	100%	100%
Changement de CS	32,9	33,6	36,3	52,9
Pas de changement de CS	67,1	66,4	63,7	47,1
Changement de temps de travail	100%	100%	100%	100%
Avec changement de temps de travail	44,7	42	40,9	37,8
<i>Dont changement passage d'un temps partiel a un temps complet</i>	30,7	28,8	30,6	29
Pas de changement de temps de travail	55,3	58	59,1	62,2
Changement secteur (nes36)	100%	100%	100%	100%
Avec changement de secteur	69,5	67,8	70	78
Sans changement de secteur	30,5	32,2	30	22
Changement classe de taille	100%	100%	100%	100%
Avec changement de classe de taille	58,3	57,3	57,3	64,9
Sans changement de classe de taille	41,7	42,7	42,7	35,1
Changement de région	100%	100%	100%	100%
Avec changement de région	12,1	10,6	12	16,1
Sans changement de région	87,9	89,4	88	83,9
Changement de durée de paie	100%	100%	100%	100%
Durée de paie inférieure à 12 mois la première et la dernière année	20	22,2	27,1	29,9
Durée de paie < 12 mois la 1 ^{er} année et de 12 mois la dernière	27,8	26,3	27,3	26,9
Durée de paie égale à 12 mois la première et la dernière année	27,2	28,8	24,3	24,1
Durée de paie de 12 mois la 1 ^{er} année et < 12 mois la dernière	25	22,7	21,3	19,1

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

Champ : individus âgés entre 18 et 25 ans l'année de leur arrivée sur le marché du travail, dans leur période principale d'emploi.

Des perspectives salariales moins favorables à court terme pour les jeunes qui arrivent sur le marché du travail une année de mauvaise conjoncture

Les salariés qui commencent leur carrière au cours d'une « mauvaise période » du point de vue de l'emploi (années 1995, 1996, 1997, 2002) ont plus souvent de faibles rémunérations initiales que ceux qui débutent au cours d'une « bonne période » (années 1998, 1999, 2000, 2001). En particulier, 29 % des jeunes débutant en période de mauvaise conjoncture ont des salaires horaires inférieurs au 1^{er} décile des rémunérations contre 25 % des jeunes débutant sur le marché du travail dans une période plus favorable (tableau 8).

Tableau 8 : Mobilité salariale des jeunes selon leur année d'entrée sur le marché du travail (en %)

Position de la rémunération horaire	Arrivée en emploi une année de "mauvaise conjoncture" (1995,1996,1997,2002)				Arrivée en emploi une année de "bonne conjoncture" (1998,1999,2000,2001)			
	Année d'arrivée	1 an plus tard	3 ans plus tard	5 ans plus tard	Année d'arrivée	1 an plus tard	3 ans plus tard	5 ans plus tard
Voisinage du Smic	21,2	19,1	15,6	11,5	23,4	20,4	15,2	11,9
Inférieure au 1er décile	28,6	24,3	18,2	13,6	25,2	22,1	17,6	14,2
Entre le 1er et le 2ème décile	30,9	26,6	20,7	14,1	32	26,5	20,3	15,7
Entre le 2ème et le 3ème décile	18,4	18	18,1	15,3	19,8	20,1	18,4	14,6
Entre le 3ème et le 4ème décile	9,4	11,9	13,9	13,9	10,4	12,3	13,8	14,2
Entre le 4ème et le 5ème décile	5,1	6,6	9,5	11,5	5	7,2	10,3	11,8
Entre le 5ème et le 6ème décile	3,1	4,6	7	10,2	3	4,2	7,4	9,6
Entre le 6ème et le 7ème décile	2	3,3	5,1	8	1,8	3	4,7	7,8
Entre le 7ème et le 8ème décile	1,3	2,4	3,3	6,4	1,3	2,4	3,6	5,5
Entre le 8ème et le 9ème décile	0,8	1,6	3	4,6	1	1,6	2,9	4,6
Supérieure au 9ème décile	0,4	0,8	1,3	2,6	0,5	0,6	1,1	2,1
Total déciles	100	100	100	100	100	100	100	100
N° individus	13 408	7 360	6 771	7 243	14 876	8 063	7 089	7 384

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

Champ : individus âgés entre 18 et 25 ans l'année de leur arrivée sur le marché du travail, dans leur période principale d'emploi.

Cet écart persiste à court terme : un an après leur entrée sur le marché du travail, 24 % des jeunes qui ont débuté une année de mauvaise conjoncture de l'emploi sont rémunérés à un niveau inférieur au 1^{er} décile des rémunérations, soit deux points de plus que ce qui est observé pour les jeunes entrés sur le marché du travail une meilleure année. Toutefois, cinq ans après leur début, l'écart paraît se résorber : qu'ils aient débuté une bonne ou mauvaise année de conjoncture de l'emploi, 14 % des jeunes ont un salaire inférieur au premier décile des rémunérations¹⁶.

Les progressions salariales sont un peu moins fréquentes à l'horizon d'un an pour les jeunes qui débutent leur carrière en bas de la hiérarchie des salaires une mauvaise année (annexe 7)¹⁷. Parmi les

¹⁶ Les taux d'attrition pour les individus entrés sur le marché du travail en période de « bonne conjoncture » sont légèrement supérieurs : 46 % ne sont plus retrouvés dans le champ un an plus tard, 52 % trois ans plus tard et 50 % cinq ans plus tard (contre 45 % et 50 % pour les autres). Pour ces deux populations, l'attrition semble peu liée à la position des jeunes dans la hiérarchie des salaires au moment de leur entrée sur le marché du travail en périodes de mauvaise ou bonne conjonctures.

¹⁷ Le fait d'entrer sur le marché du travail une bonne ou une mauvaise année du point de la conjoncture de l'emploi a un effet significatif sur la probabilité de progresser dans la hiérarchie des salaires « toutes choses égales par ailleurs » (ie en tenant

jeunes qui débutent avec un salaire inférieur au 1^{er} décile des rémunérations, 55 % de ceux qui commencent une mauvaise année du point de vue de la conjoncture de l'emploi connaissent des progressions salariales à l'horizon d'un an, contre 59 % de ceux qui entrent sur le marché du travail une bonne année. En revanche, à l'horizon de cinq ans l'écart disparaît : qu'ils aient débuté une bonne ou une mauvaise année, 82 % ont fait l'expérience d'une progression salariale depuis leur entrée sur le marché du travail. Par ailleurs, les déclassements salariaux semblent également un peu moins fréquents pour les jeunes qui débutent une année de mauvaise conjoncture¹⁸, du moins jusqu'au quatrième décile des rémunérations : ainsi 38 % (resp. 47 %) des jeunes qui commencent une année de bonne conjoncture avec un salaire compris entre le 2^e et le 3^e décile (resp. entre le 3^e et le 4^e décile) descendent dans la hiérarchie salariale la deuxième année contre 35 % (resp. 41 %) de ceux qui débutent une mauvaise année avec la même position dans l'échelle des rémunérations. Cinq ans après l'arrivée sur le marché du travail, les différences sont encore importantes¹⁹.

L'évolution salariale relativement favorable des jeunes ayant débuté une mauvaise année peut s'expliquer en partie par un effet de sélection à l'entrée sur le marché du travail : en période de mauvaise conjoncture, seuls les jeunes ayant une plus grande capacité à s'insérer dans l'emploi trouvent un poste, cette capacité pouvant se traduire par la suite par de meilleures perspectives de carrière, en particulier du point de vue des salaires. Dans le panel DADS, peu de variables permettent de caractériser les jeunes à leur arrivée sur le marché du travail. Toutefois, les jeunes qui débutent lors d'une mauvaise période en étant payés avec des rémunérations inférieures au 1^{er} décile sont un peu plus âgés : 45 % ont 21 ans ou plus contre 34 % des jeunes qui commencent leur carrière lors d'une bonne période avec des salaires inférieurs au 1^{er} décile (annexe 8). Ceci peut indiquer que les personnes qui finissent tardivement leur formation initiale, *a priori* les plus diplômés, s'insèrent plus facilement que les autres sur le marché du travail en période de conjoncture de l'emploi dégradée. Ces salariés sont susceptibles de connaître par la suite de plus fortes progressions dans la hiérarchie des salaires.

Références :

- Ananian S., 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.
- Bignon N., Folques D., 2009, « La structure des rémunérations en 2006 », *Premières Synthèses*, n°31.4, Dares, 8 p.
- Carrington W., Fallick B., 2001, "Do some workers have minimum wage careers?", *Monthly Labor Review*, may.
- Demailly D. (2009), « Les salariés rémunérés sur la base du Smic en 2006 », *Premières Synthèses*, n° 22.1, mai.
- Le Minez S., Roux S., 2002, « Les différences de carrières salariales à partir du premier emploi », *Économie et Statistique*, n°351, pp.31-64.
- Magnac T., Roux S., 2009, « Dynamique des salaires dans une cohorte », *Economie et Prévision*, vol. 1, n°187.
- Remillon D. et Ourliac B., « Les trajectoires salariales et professionnelles de court terme des salariés au voisinage du SMIC entre 2003 et 2009 : une analyse à partir de l'enquête Emploi », à paraître.

compte des caractéristiques de l'individu et de l'entreprise, ainsi que des éventuels changements de postes entre la première année et la dernière année observée. Des indicatrices ont également été introduites afin de prendre en compte la position dans la hiérarchie des salaires pour la rémunération perçue la première année).

¹⁸ Lorsque l'on contrôle de caractéristiques observables des individus et des entreprises dans lesquelles les jeunes travaillent, ce résultat disparaît un an et trois ans après l'entrée sur le marché du travail. En revanche, cinq ans après l'insertion sur le marché du travail, le fait de démarrer sa carrière salariale une bonne année augmente la probabilité de déclassement par rapport aux jeunes qui ont commencé le travail une mauvaise année.

¹⁹ 30 % (resp. 38 %) de ceux qui ont débuté une année de bonne conjoncture avec une rémunération comprise entre le 2^e et le 3^e décile (resp. entre le 3^e et le 4^e décile) des salaires horaires ont subi un déclassement salarial cinq ans après leur arrivée sur le marché du travail, contre 26 % (resp. 34 %) de ceux qui ont commencé une année de mauvaise conjoncture.

Encadré 1 : Méthodologie

Les données utilisées et le champ de l'étude

Ce travail est fondé sur les données du panel Dads apparié avec la base Dares-Urssaf des conventions de réduction du temps de travail. Une description détaillée de cet appariement est faite dans Ananian et Calavrezo (2010)²⁰.

Ici, le champ d'étude est très proche de celui utilisé dans le travail d'Ananian et Calavrezo (2010) : il s'agit du champ des Dads pour la France métropolitaine (soit le secteur privé et semi-public), 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, qui apparaissent dans les fichiers respectivement à partir de 2002 et de 2003, 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 moins de 80 % du Smic et les périodes d'emploi dites « annexes ». Les apprentis et les stagiaires ne sont pas retenus. Aucune condition n'est imposée sur la durée du premier emploi exercé.

Toutefois, par rapport à l'étude d'Ananian et Calavrezo (2010), ne sont conservés ici que les jeunes entrants sur le marché du travail entre 1995 et 2002. Cette population a été identifiée par le critère suivant : salariés de 18 à 25 ans entrant dans le panel Dads à partir de 1995²¹.

Au total, les huit cohortes de salariés ainsi obtenues (cohortes 1995 à 2002) comptent 28 284 individus.

La hiérarchie des rémunérations

L'analyse porte sur la façon dont évolue la position des individus dans la hiérarchie des salaires au fil des ans. Quatre moments de la carrière salariale ont été choisis pour étudier cette évolution : l'année d'entrée sur le marché du travail, un an, trois ans et cinq ans après cette entrée.

En pratique, la position des salariés de la cohorte T dans la hiérarchie des rémunérations est donc estimée pour l'année T d'entrée dans le panel, pour l'année $T+1$, l'année $T+3$ et l'année $T+5$. Les résultats présentés ici ne sont cependant pas donnés par cohortes : ils correspondent à des moyennes pour l'ensemble des cohortes. Toutefois, une analyse des évolutions salariales des jeunes selon leur année d'entrée sur le marché du travail (année de « bonne » ou de « mauvaise » conjoncture) est également menée²².

La hiérarchie des rémunérations est donnée ici par les déciles de rémunération horaire observée chaque année dans l'ensemble de la population. Dans les Dads, le salaire net est la rémunération après déduction des cotisations sociales ouvrières obligatoires et de la CGS et de la CRDS : il s'agit donc d'un salaire après déduction des cotisations de sécurité sociale, des régimes de retraite et prévoyance

²⁰ Afin de réduire les temps de calculs par rapport à une exploitation du panel complet, 30 % des individus du panel Dads ont été sélectionnés de façon aléatoire pour l'étude.

²¹ L'entrée dans le panel Dads peut être considérée comme un bon proxy de l'entrée sur le marché du travail pour les jeunes (cf. Roux et Le Minez, 2002).

²² Les années de bonne conjoncture ont été déterminées selon les évolutions annuelles de l'emploi salarié du secteur marchand non agricole. Ainsi, entre 1995 et 2002, les années 1998 à 2001 sont considérées comme des années de « bonne conjoncture » (taux de croissance annuels de l'emploi salarié marchand non agricole (SMNA) supérieurs à 2,5 %), les autres comme des années de « mauvaise conjoncture ».

complémentaire, des contributions d'assurance chômage et des CSG et CRDS déductibles et non déductibles. En d'autres termes, la rémunération nette dans les Dads correspond au net fiscal auquel sont soustraites les CSG et CRDS non déductibles. La rémunération nette 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 indemnités de mise à la retraite pour la partie qui excède les montants conventionnels ou légaux. La rémunération nette ne comprend ni la participation, ni la fraction des indemnités de licenciement non imposable. Elle comprend 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.

Les valeurs des déciles pour les années 1995 à 2007 sont données dans le tableau A. La position du salaire horaire perçu par rapport au voisinage du Smic est également donnée. La définition du voisinage du Smic est la suivante : rémunérations horaires comprises entre 80 % de la plus petite valeur au cours de l'année du salaire minimum en vigueur, i.e. le Smic ou une Garantie Mensuelle de Rémunération (GMR) lorsqu'elle est appliquée dans l'entreprise (voir tableau B) et 105 % de la plus haute valeur du salaire minimum ou de la GMR (Ananian et Calavrezo, 2010).

Avec ces définitions, les jeunes au voisinage du Smic sont dans le premier et deuxième déciles (resp. à 91 % et 9 %) ²³.

Une variable de durée annuelle d'emploi ajustée pour l'année d'arrivée sur le marché du travail

Tableau A : Niveaux annuels des déciles de rémunération horaire

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
1995	5,0	5,5	6,0	6,7	7,4	8,3	9,5	11,2	15,1
1996	5,1	5,6	6,1	6,8	7,5	8,4	9,6	11,4	15,2
1997	5,2	5,7	6,3	6,9	7,7	8,6	9,7	11,6	15,4
1998	5,4	5,9	6,4	7,1	7,8	8,8	10,0	11,9	15,8
1999	5,5	6,0	6,5	7,2	8,0	8,9	10,2	12,2	16,2
2000	5,7	6,2	6,8	7,5	8,3	9,3	10,7	12,7	17,0
2001	6,0	6,5	7,1	7,8	8,7	9,8	11,2	13,4	18,0
2002	6,3	6,9	7,5	8,3	9,2	10,3	11,7	13,9	18,7
2003	6,5	7,1	7,8	8,5	9,4	10,5	12,0	14,3	19,1
2004	6,7	7,3	8,0	8,7	9,6	10,7	12,3	14,6	19,6
2005	6,9	7,5	8,2	8,9	9,8	10,9	12,4	14,8	19,8
2006	7,2	7,7	8,3	9,1	10,0	11,1	12,7	15,1	20,1
2007	7,3	7,9	8,6	9,3	10,2	11,4	13,0	15,5	20,8

Source : Insee panel Dads 1995-2007, base Dares-Urssaf. 30 % des salariés du panel ont été sélectionnés aléatoirement parmi les individus nés une année paire.

Champ : Individus dans leur période principale d'emploi.

Dans la mesure où l'entrée sur le marché du travail peut se faire en cours d'année (par exemple en septembre pour les jeunes qui terminent leurs études initiales), la durée de paie, renseignée en nombre de jours dans les Dads, est assez peu représentative de la stabilité en emploi de l'individu lors de son arrivée dans la vie active. Afin de corriger ce problème, la durée de paie pour l'année d'entrée dans le panel Dads est calculée au prorata du nombre de jours effectivement passés sur le marché du travail la première année. En pratique, si *DP* est la durée de la paie une année donnée et *DATDEB* est la date de son début (i.e. un nombre de jours compris entre 1 et 360), la durée de paie corrigée pour l'année

²³ En 2002, par exemple, la borne supérieure du voisinage du Smic était de 6,5 euros/heure, soit 0,2 euros de plus que la valeur du 1^{er} décile.

d'arrivée sur le marché du travail sera $DP_{corr} = 360 / (361 - DATDEB) * DP$. Les années suivantes, aucune correction n'est effectuée (la durée de paie utilisée est DP).

Tableau B : Niveau (en euros) et évolution du Smic et des GMR depuis juillet 1995 (valeurs brutes)

	Smic horaire	GMR1 (RTT entre juin 1998 et le 30/06/1999)	GMR2 (RTT entre le 01/07/1999 et le 30/06/2000)	GMR3 (RTT entre le 01/07/2000 et le 30/06/2001)	GMR4 (RTT entre le 01/07/2001 et le 30/06/2002)	GMR5 (RTT entre le 01/07/2002 et le 01/07/2003)
Juillet 1995	5,64					
Réévaluation (%)	4,06%					
Juillet 1996	5,78					
Réévaluation (%)	2,51%					
Juillet 1997	6,01					
Réévaluation (%)	4,00%					
Juillet 1998	6,13					
Réévaluation (%)	2,00%					
Juillet 1999	6,21					
Réévaluation (%)	1,24%					
Juillet 2000	6,41	1051,25	1064,32	1082,6		
Réévaluation (%)	3,20%	1,45%	1,45%			
Juillet 2001	6,67	1081,21	1094,65	1113,45	1127,23	
Réévaluation (%)	4,05%	2,85%	2,85%	2,85%		
Juillet 2002	6,83	1100,67	1114,35	1133,49	1147,52	1154,27
Réévaluation (%)	2,40%	1,80%	1,80%	1,80%	1,80%	
Juillet 2003	7,19	1136,15	1145,54	1158,62	1168,16	1172,74
Réévaluation (%)	5,27%	3,22%	2,80%	2,22%	1,80%	1,60%
Juillet 2004	7,61	1178,54	1183,4	1190,14	1195,03	1197,37
Réévaluation (%)	5,84%	3,73%	3,30%	2,72%	2,30%	2,10%
Juillet 2005	8,03	1217,88	1217,88	1217,88	1217,88	1217,88
Réévaluation (%)	5,52%	3,34%	2,91%	2,33%	1,91%	1,71%
Juillet 2006	8,27					
Réévaluation (%)	2,99%					
Juillet 2007	8,44					
Réévaluation (%)	2,06%					

Source : Légifrance et Insee.

Note : Les montants sont en euros courants.

Encadré 2 : Caractéristiques des jeunes salariés qui font l'expérience d'un « déclassement salarial »

Tableau A : Caractéristiques des jeunes salariés qui connaissent un "déclassement salarial" un an, trois ans, et cinq ans après leur arrivée sur le marché du travail (estimation de modèles probit)

	Année considérée		
	Deuxième année	Quatrième année	Sixième année
Caractéristiques du salarié et de l'entreprise l'année d'arrivée sur le marché du travail			
Age (en continu)	0,00	-0,01*	0,00
Sexe			
Homme	Réf.	Réf.	Réf.
Femme	-0,02	0,05*	0,09***
Taille de l'établissement			
Moins 20 salariés	Réf.	Réf.	Réf.
20-49 salariés	0,00	-0,02	0,01
50-499 salariés	0,09***	0,07**	0,07**
500 salariés et plus	0,05	0,07*	0,07
Salaire moyen par tête dans l'entreprise			
1er quartile de la masse salariale par tête	Réf.	Réf.	Réf.
2e quartile de la masse salariale par tête	0,056*	0,05	0,04
3e quartile de la masse salariale par tête	0,056	0,07*	0,09**
4e quartile de la masse salariale par tête	0,08**	0,09**	0,08**
Secteur de l'établissement			
Industrie	0,02	0,05	-0,10***
Construction	-0,8	0,07*	-0,32***
Tertiaire	Réf.	Réf.	Réf.
Catégorie socio-professionnelle			
Ouvrier	-0,1	-0,21**	-0,16*
Employé	0,02	-0,01	-0,00
Profession intermédiaire	-0,09***	-0,12***	-0,11***
Cadre	Réf.	Réf.	Réf.
Temps de travail			
Temps partiel	0,11***	0,15***	0,16***
Temps complet	Réf.	Réf.	Réf.
Evolution entre l'année d'arrivée sur le marché du travail et l'année d'observation du "déclassement salarial"			
Changement d'entreprise			
Changement d'entreprise	0,41***	0,27***	0,30***
Pas de changement d'entreprise	Réf.	Réf.	Réf.
Changement de catégorie socio-professionnelle			
Changement de catégorie socio-professionnelle	0,01	0,10***	0,24***
Pas de changement de catégorie socio-professionnelle	Réf.	Réf.	Réf.
Changement de temps de travail			
Avec changement de temps de travail	-0,1***	-0,07**	-0,07**
Pas de changement de temps de travail	Réf.	Réf.	Réf.
Changement secteur (nes36)			
Avec changement de secteur	-0,04	-0,00	0,03
Sans changement de secteur	Réf.	Réf.	Réf.

Changement classe de taille d'établissement			
Avec changement de classe de taille	-0,03	0,04	0,11***
Sans changement de classe de taille	Réf.	Réf.	Réf.
Changement de région			
Avec changement de région	0,03	0,05	0,07*
Sans changement de région	Réf.	Réf.	Réf.
Evolution de la durée de paie			
Durée de paie inférieure à 12 mois la première et la dernière année	0,46***	0,34***	0,30***
Durée de paie inférieure à 12 mois la première année et de 12 mois la dernière année	0,04***	0,34***	0,21***
Durée de paie égale à 12 mois la première et la dernière année	-0,04***	-0,78*	-0,08*
Durée de paie de 12 mois la 1ère année et inférieure à 12 mois la dernière année	Réf.	Réf.	Réf.

Source: Insee panel DADS 1995-2002. 30 % des salariés âgés de 18 à 25 ans du panel ont été sélectionnés aléatoirement parmi les individus en poste une année paire.

NB: Les valeurs indiquées dans le tableau correspondent aux coefficients estimés. Le modèle a été estimé avec constante par maximum de vraisemblance sur l'ensemble des huit cohortes de jeunes salariés. Dans le modèle ont également été introduites des variables indiquant la région de résidence et l'année d'arrivée sur le marché du travail. *** : coefficient significatif au seuil de 1%; ** : coefficient significatif au seuil de 5 %, * : coefficient significatif au seuil de 10 %; aucune astérisque : coefficient non significatif au seuil de 10 %. La durée de paie pour l'année d'entrée dans le panel DADS a été calculée au prorata du nombre de jours effectivement passés sur le marché du travail (voir encadré 1 pour plus de précisions).

Les salariés qui subissent un « déclassement salarial » correspondent ici aux individus dont la rémunération horaire pour l'année considérée est comprise dans un décile inférieur à celui de la rémunération horaire perçue l'année d'arrivée sur le marché du travail. Issue des Dads, la rémunération horaire utilisée dans cette étude correspond à l'intégralité des traitements, salaires, appointements et commissions de base perçus par le salarié, rapportés aux nombres d'heures travaillées durant l'année. Au-delà d'une diminution du salaire de base, le « déclassement salarial » à un an, à trois ans ou à cinq ans peut donc en particulier s'expliquer par un montant plus faible de primes perçues ou par une diminution du nombre d'heures supplémentaires. Une analyse « toutes choses égales par ailleurs » permet de préciser les caractéristiques des jeunes salariés qui connaissent un déclassement salarial un an, trois ans ou cinq ans après leur arrivée sur le marché du travail (tableau A).

« Toutes choses égales par ailleurs », les femmes connaissent plus souvent un déclassement salarial que les hommes à l'horizon de trois ans ou de cinq ans après l'arrivée sur le marché du travail. Toutefois à court terme (un an), elles ne semblent pas faire en faire davantage l'expérience.

Par ailleurs, les chances de subir un déclassement salarial sont liées au poste occupé lors de l'arrivée sur le marché du travail. Ainsi, les jeunes salariés qui commencent à travailler avec un emploi à temps partiel font plus souvent l'expérience d'un déclassement salarial. D'autre part, vraisemblablement parce que les cadres perçoivent souvent un salaire plus élevé intégrant des montants plus importants d'éléments de rémunération variable, celui-ci est davantage susceptible de diminuer que pour les professions intermédiaires ou les ouvriers. Par ailleurs, les caractéristiques de la première entreprise fréquentée par le salarié pèsent également. Les jeunes qui occupent un poste dans un établissement de 50 à 500 salariés l'année de leur arrivée sur le marché du travail connaissent plus fréquemment un déclassement salarial que les individus travaillent dans des établissements de moins de 20 salariés. De plus, probablement parce que leur rémunération initiale est plus élevée, les jeunes qui débutent dans des entreprises offrant de meilleurs salaires (dans le quatrième quartile des salaires moyens par tête) ont plus de chances de voir leur rémunération déclassée par la suite que les salariés qui commencent dans les entreprises les moins rémunératrices. Enfin, le fait de commencer sa carrière dans les secteurs de l'industrie et de la construction semble protéger davantage contre le déclassement salarial à long terme (i.e. cinq ans après l'arrivée sur le marché du travail) qu'un début de carrière dans le tertiaire.

Entre l'année d'arrivée sur le marché du travail et l'année observée, certaines évolutions peuvent contribuer à expliquer le déclassement. En particulier, les individus qui ont changé de temps de travail

(passage d'un temps partiel à un temps complet ou l'inverse)²⁴ ont une moins grande probabilité de descendre dans la hiérarchie des salaires que les autres pour les trois horizons temporels testés. Si l'on considère le nombre de jours travaillés sur l'année, les jeunes salariés qui ont travaillé sans discontinuité durant l'année de leur arrivée sur le marché du travail et durant l'année observée connaissent moins souvent un déclassement salarial que ceux dont la durée de paie est passée de 12 mois à moins de 12 mois. En revanche, relativement à cette catégorie d'individus, les jeunes salariés qui ont travaillé seulement certains mois la première année font plus fréquemment l'expérience d'un déclassement salarial. Enfin, les changements d'entreprise accompagnent plus souvent, « toutes choses égales par ailleurs », le déclassement salarial. De plus, à l'horizon de 5 ans, les jeunes salariés dont la taille de l'établissement a changé ou ceux qui ont changé de région ont plus de chances de voir leur rémunération descendre sur l'échelle des salaires horaires.

²⁴ Il est possible de préciser l'impact du temps partiel en estimant un modèle alternatif qui distingue les différentes évolutions du temps de travail entre l'année d'arrivée sur le marché du travail et l'année considérée : à l'horizon d'un an et de trois ans, les jeunes salariés qui sont à temps partiel la première année et à temps complet la dernière année connaissent plus fréquemment un déclassement salarial que les jeunes qui sont à temps partiel la première année et à temps complet la dernière année. Relativement à cette catégorie, le déclassement est également plus fréquent à l'horizon de trois ans et de cinq ans pour les jeunes qui sont à temps partiel la première et la dernière année. De plus, à l'horizon de cinq ans, les jeunes salariés qui sont à temps complet la première et la dernière année ont une probabilité moins grande de voir leur rémunération descendre dans la hiérarchie salariale que les jeunes salariés à temps partiel la première année et à temps complet la dernière année.

Annexe 1 : Probabilité de commencer sa trajectoire salariale à un niveau inférieur au 1^{er} décile (estimation d'un probit)

Variable	Coefficient estimé	Ecart-type	Significativité
Constante	1,54	0,11	***
Age (en continu)	-0,07	0	***
Femme	0,03	0,02	*
Chef d'entreprise, cadre	-0,79	0,08	***
Profession intermédiaire	-0,32	0,04	***
Employé	-0,05	0,02	**
Temps partiel	-0,03	0,02	*
Moins de 3 mois	-0,78	0,03	***
3-5 mois	-0,69	0,02	***
6-8 mois	-0,36	0,03	***
9-11 mois	-0,3	0,03	***
Centre Nord	0,13	0,03	***
Nord-Pas-de-Calais	0,18	0,04	***
Est	0,29	0,04	***
Nord-ouest Atlantique	0,15	0,03	***
Sud Ouest	0,13	0,03	***
Centre Sud	0,14	0,03	***
Midi Méditerranéen	0,19	0,03	***
20-49 salariés	-0,13	0,02	***
50-499 salariés	-0,34	0,02	***
500 salariés et plus	-0,1	0,03	***
2 ^{ème} quartile masse salariale par tête	-0,15	0,02	***
3 ^{ème} quartile masse salariale par tête	-0,22	0,03	***
4 ^{ème} quartile masse salariale par tête	-0,31	0,03	***
Industrie	0,02	0,03	Ns
Construction	0,21	0,04	***
Société commerciale	-0,16	0,02	***
1996	0	0,03	Ns
1997	-0,08	0,03	**
1998	-0,02	0,03	Ns
1999	-0,12	0,03	***
2000	-0,08	0,03	**
2001	-0,16	0,03	***
2002	0,02	0,03	Ns
Nb. individus	28 284		

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

Champ : Jeunes qui apparaissent dans le panel Dads pour la première fois entre 1995 et 2002, âgés de 18 à 25 ans, dans leur période principale d'emploi.

Observation : Pour la catégorie socioprofessionnelle, la référence est « ouvrier ». Pour le temps de travail, la référence est « temps complet ». Pour la durée de paie, la référence est « 12 mois ». Pour la région de résidence, la référence est « Ile-de-France ». Pour la taille de l'établissement, la référence est « moins de 20 salariés ». Pour le salaire moyen par tête dans l'entreprise, la référence est « 1^{er} quartile ». Pour le secteur d'activité, la référence est le secteur tertiaire. L'indicatrice « 1995 » est la référence. *** 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 %.

Annexe 2 : Probabilité de commencer sa trajectoire salariale au voisinage du Smic (estimation d'un probit)

Variable	Coefficient estimé	Ecart-type	Significativité
Constante	0,87	0,11	***
Age (en continu)	-0,06	0	***
Femme	0,03	0,02	*
Chef d'entreprise, cadre	-0,65	0,08	***
Profession intermédiaire	-0,27	0,04	***
Employé	-0,03	0,02	Ns
Temps partiel	-0,02	0,02	Ns
Moins de 3 mois	-0,79	0,03	***
3-5 mois	-0,69	0,02	***
6-8 mois	-0,38	0,03	***
9-11 mois	-0,31	0,03	***
Centre Nord	0,16	0,03	***
Nord-Pas-de-Calais	0,26	0,04	***
Est	0,26	0,04	***
Nord-ouest Atlantique	0,12	0,03	***
Sud Ouest	0,15	0,03	***
Centre Sud	0,15	0,03	***
Midi Méditerranéen	0,2	0,03	***
20-49 salariés	-0,03	0,02	Ns
50-499 salariés	-0,22	0,02	***
500 salariés et plus	-0,02	0,03	Ns
2 ^{ème} quartile masse salariale par tête	-0,16	0,02	***
3 ^{ème} quartile masse salariale par tête	-0,25	0,03	***
4 ^{ème} quartile masse salariale par tête	-0,32	0,03	***
Industrie	-0,01	0,03	Ns
Construction	0,18	0,04	***
Société commerciale	-0,12	0,02	***
1996	0,08	0,04	**
1997	0,15	0,03	***
1998	0,18	0,04	***
1999	-0,04	0,03	Ns
2000	0,34	0,03	***
2001	0,28	0,03	***
2002	0,15	0,04	***
Nb. individus	28 284		

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

Champ : Jeunes qui apparaissent dans le panel Dads pour la première fois entre 1995 et 2002, âgés de 18 à 25 ans, dans leur période principale d'emploi.

Observation : Pour la catégorie socioprofessionnelle, la référence est « ouvrier ». Pour le temps de travail, la référence est « temps complet ». Pour la durée de paie, la référence est « 12 mois ». Pour la région de résidence, la référence est « Ile-de-France ». Pour la taille de l'établissement, la référence est « moins de 20 salariés ». le salaire moyen par tête dans l'entreprise, la référence est « 1^{er} quartile ». Pour le secteur d'activité, la référence est le secteur tertiaire. L'indicatrice « 1995 » est la référence. *** 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 %.

Annexe 3 : Caractéristiques des emplois occupés par les salariés selon leur rémunération un an, trois ans et cinq ans après une première année rémunérée au voisinage du Smic

Première année : rémunération au voisinage du Smic	Deuxième année		Quatrième année		Sixième année	
	Voisinage du Smic	Salaires supérieurs	Voisinage du Smic	Salaires supérieurs	Voisinage du Smic	Salaires supérieurs
Nombre d'observations	1516	2266	723	2518	541	2799
Le salarié n'a pas changé d'entreprise						
Part des salariés	81,70%	69,20%	40,20%	31,40%	24,80%	18,60%
Taille	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Moins 20 salariés	51,4	41,7	60,1	44,3	69,4	44,2
20-49 salariés	21,7	23,2	18,9	19,6	10,5	19
50-499 salariés	17,8	27,4	18,9	22,8	16,4	24,4
500 salariés et plus	9,1	7,7	2,1	13,3	3,7	12,5
Secteur	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Industrie	15,3	15,2	17,2	21,1	23,1	23,2
Construction	6,1	6,3	4,1	8,6	5,2	10,2
Tertiaire	78,6	78,4	78,7	70,3	71,6	66,6
Changement de catégorie socio-professionnelle	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Changement de CS	4,7	5,4	7,9	13	8,2	18
Pas de changement de CS	95,3	94,6	92,1	87	91,8	82
Changement de temps de travail	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Avec changement de temps de travail	12,5	13,9	16,5	21,8	23,1	24,6
<i>Dont changement passage d'un temps partiel a un temps complet</i>	6,5	5,2	10	12,7	14,9	17,1
Pas de changement de temps de travail	87,5	86,1	83,5	78,2	76,9	75,4
Evolution de la durée de paie	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Durée de paie inférieure à 12 mois la première et la dernière année	8,5	3,9	14,1	13	18,7	20,7
Durée de paie < 12 mois la 1 ^{er} année et de 12 mois la dernière	18,1	21,5	7,2	16,3	2,2	8,1
Durée de paie égale à 12 mois la première et la dernière année	52,5	35,9	62,9	53,4	67,2	57,2
Durée de paie de 12 mois la 1 ^{er} année et < 12 mois la dernière	20,9	38,7	15,8	17,3	11,9	14
Le salarié a changé d'entreprise						
Part des salariés	18,30%	30,80%	59,80%	68,60%	75,20%	81,40%
Changement de catégorie socio-professionnelle	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Changement de CS	22	35,5	32,9	38	38,1	44,2
Pas de changement de CS	78	64,5	67,1	62	61,9	55,8
Changement de temps de travail	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Avec changement de temps de travail	33,2	39,5	40,3	38	46,2	40,3
<i>Dont changement passage d'un temps partiel a un temps complet</i>	19,5	23,2	26,6	25,5	32,2	30,3
Pas de changement de temps de travail	66,8	60,5	59,7	62	53,8	59,7
Changement secteur (nes36)	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Avec changement de secteur	59,6	66,2	70,1	69,2	70,8	73,3
Sans changement de secteur	40,4	33,8	29,9	30,8	29,2	26,7
Changement classe de taille	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Avec changement de classe de taille	50,2	56,5	54,1	58,2	60	62,8
Sans changement de classe de taille	49,8	43,5	45,8	41,8	40	37,2
Changement de région	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Avec changement de région	7,2	5,7	8,6	10,4	10,3	14,1
Sans changement de région	92,8	94,3	91,4	89,6	89,7	85,9
Changement de durée de paie	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Durée de paie inférieure à 12 mois la première et la dernière année	7,6	5,7	18,3	17,5	17,9	26,9
Durée de paie < 12 mois la 1 ^{er} année et de 12 mois la dernière	54,2	59,6	31,5	35,3	26,5	25,6
Durée de paie égale à 12 mois la première et la dernière année	2,9	3	20,6	19,6	29	25,8
Durée de paie de 12 mois la 1 ^{er} année et < 12 mois la dernière	35,3	31,7	29,6	27,6	26,6	21,7

Caractéristiques des emplois occupés par les salariés selon l'évolution de leurs rémunérations un an, trois ans et cinq ans après la première année rémunérée à un salaire supérieur au voisinage du Smic

Première année : rémunération au voisinage du Smic	Deuxième année		Quatrième année		Sixième année	
	Voisinage du Smic	Salaires supérieurs	Voisinage du Smic	Salaires supérieurs	Voisinage du Smic	Salaires supérieurs
Nombre d'observations	1532	10109	1404	9215	1174	10113
Le salarié n'a pas changé d'entreprise						
Part des salariés	44,19%	66,41%	14,53%	29,02%	8,35%	15,94%
Taille	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Moins 20 salariés	41,51	36,2	50	34,82	47,96	34,18
20-49 salariés	18,46	17,41	25,49	15,93	15,31	16
50-499 salariés	28,06	34,04	21,08	34,67	27,55	33,81
500 salariés et plus	11,96	12,35	43	14,58	9,18	16
Secteur	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Industrie	15,95	18,11	20,1	21,54	11,22	23,95
Construction	5,02	5,14	4,41	6,36	4,08	6,33
Tertiaire	79,03	76,75	45,49	72,1	84,69	69,73
Changement de catégorie socio-professionnelle	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Changement de CS	6,65	7,19	11,76	14,96	12,24	21,84
Pas de changement de CS	93,35	92,81	88,24	85,04	87,76	78,16
Changement de temps de travail	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Avec changement de temps de travail	20,68	14,06	24,02	19,86	29,59	22,39
<i>Dont changement passage d'un temps partiel a un temps complet</i>	<i>12,26</i>	<i>6,78</i>	<i>16,67</i>	<i>11,85</i>	<i>24,49</i>	<i>15,14</i>
Pas de changement de temps de travail	79,32	85,94	75,98	80,14	70,41	77,61
Evolution de la durée de paie	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Durée de paie inférieure à 12 mois la première et la dernière année	7,98	4,99	25	16,01	20,41	23,57
Durée de paie < 12 mois la 1 ^{er} année et de 12 mois la dernière	47,56	41,49	28,92	24,12	22,45	12,28
Durée de paie égale à 12 mois la première et la dernière année	28,8	33,87	36,76	46,86	50	54,96
Durée de paie de 12 mois la 1 ^{er} année et < 12 mois la dernière	15,66	19,65	9,32	13,01	7,14	9,19
Les salarié a changé d'entreprise						
Part des salariés	55,81%	33,59%	85,47%	70,98%	91,65%	84,06%
Changement de catégorie socio-professionnelle	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Changement de CS	32,28	33,48	37,08	41,54	37,55	51,49
Pas de changement de CS	67,72	66,52	62,92	58,46	62,45	48,51
Changement de temps de travail	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Avec changement de temps de travail	43,98	36,43	40,42	36,8	41,64	35,83
<i>Dont changement passage d'un temps partiel a un temps complet</i>	<i>20,94</i>	<i>18,37</i>	<i>24,75</i>	<i>22,03</i>	<i>25,93</i>	<i>25,43</i>
Pas de changement de temps de travail	56,02	63,57	59,58	63,2	58,36	64,17
Changement secteur (nes36)	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Avec changement de secteur	67,95	65,22	74,5	70,66	75,46	75,66
Sans changement de secteur	32,05	34,78	25,5	29,34	24,54	24,34
Changement classe de taille	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Avec changement de classe de taille	61,4	58,33	61,25	61,44	59,94	63,69
Sans changement de classe de taille	38,6	41,67	38,75	38,56	40,06	36,31
Changement de région	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Avec changement de région	7,13	7,48	9,75	11,97	13,75	15,4
Sans changement de région	92,87	92,52	90,25	88,03	86,25	84,6
Changement de durée de paie	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Durée de paie inférieure à 12 mois la première et la dernière année	8,42	6,92	27,75	25,79	32,43	37,84
Durée de paie < 12 mois la 1 ^{er} année et de 12 mois la dernière	76,37	77,21	53,17	49,75	43,49	38,08
Durée de paie égale à 12 mois la première et la dernière année	1,4	2,12	6,75	11,36	11,62	14,21
Durée de paie de 12 mois la 1 ^{er} année et < 12 mois la dernière	13,81	13,75	12,33	13,1	12,46	9,87

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

Champ : individus âgés entre 18 et 25 ans l'année de leur arrivée sur le marché du travail, dans leur période principale d'emploi.

Annexe 4 : Caractéristiques des emplois occupés par les salariés selon leur salaire un an après un début de carrière dans le deuxième décile de rémunération

Première année : rémunération dans le 2 ^{ème} décile	Deuxième année			
	Inférieure au 1 ^{er} décile	Entre 1 ^{er} et 2 ^{ème} décile	Entre 2 ^{ème} et 3 ^{ème} décile	Supérieure au 3 ^{ème} décile
Nombre d'observations	915	1851	995	917
Même entreprise				
Part des salariés	48,0%	70,5%	62,2%	55,0%
Taille	100%	100%	100%	100%
Moins 20 salariés	46,5	41,5	36,7	33,5
20-49 salariés	18,5	19,2	23,8	20,4
50-499 salariés	27,3	33,4	32,5	34,7
500 salariés et plus	7,7	5,9	7,1	11,3
Secteur	100%	100%	100%	100%
Industrie	15	13,8	15,4	15,1
Construction	4,1	2,8	4,7	7,1
Tertiaire	80,9	83,4	80	77,8
Changement de catégorie socioprofessionnelle	100%	100%	100%	100%
Changement de CS	7,1	5,4	7,3	6,6
Pas de changement de CS	92,9	94,6	92,7	93,4
Changement de temps de travail	100%	100%	100%	100%
Avec changement de temps de travail	18,9	15,2	13,6	16,7
<i>Dont changement passage d'un temps partiel a un temps complet</i>	8,4	7,1	7	6,8
Pas de changement de temps de travail	81,1	84,8	86,4	83,3
Evolution de la durée de paie	100%	100%	100%	100%
Durée de paie inférieure à 12 mois la première et la dernière année	9,1	4,3	5,3	4,2
Durée de paie < 12 mois la 1 ^{er} année et de 12 mois la dernière	43,5	60,2	38,8	27,4
Durée de paie égale à 12 mois la première et la dernière année	30,5	26,2	33,6	22,4
Durée de paie de 12 mois la 1 ^{er} année et < 12 mois la dernière	16,9	9,3	22,3	46
Autre entreprise				
Part des salariés	52,0%	29,5%	37,8%	45,0%
Changement de catégorie socio-professionnelle	100%	100%	100%	100%
Changement de CS	32,8	29,5	27,1	39,2
Pas de changement de CS	67,2	70,5	72,9	60,8
Changement de temps de travail	100%	100%	100%	100%
Avec changement de temps de travail	41,4	39,4	39,6	38,7
<i>Dont changement passage d'un temps partiel a un temps complet</i>	18,3	20,2	16,8	21,6
Pas de changement de temps de travail	58,6	60,6	60,4	61,3
Changement secteur (nes36)	100%	100%	100%	100%
Avec changement de secteur	65,3	62,6	64,1	74,3
Sans changement de secteur	34,7	37,4	35,9	25,7
Changement classe de taille	100%	100%	100%	100%
Avec changement de classe de taille	57,6	54,6	54,8	62,5
Sans changement de classe de taille	42,4	45,4	45,2	37,5
Changement de région	100%	100%	100%	100%
Avec changement de région	5,3	7	4	8,2
Sans changement de région	94,7	93	96	91,8
Changement de durée de paie	100%	100%	100%	100%
Durée de paie inférieure à 12 mois la première et la dernière année	8,6	4,6	4	7,5
Durée de paie < 12 mois la 1 ^{er} année et de 12 mois la dernière	78,4	85	83,2	78,7
Durée de paie égale à 12 mois la première et la dernière année	1,5	1,1	0,5	1,9
Durée de paie de 12 mois la 1 ^{er} année et < 12 mois la dernière	11,5	9,3	12,3	11,9

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

Champ : individus âgés entre 18 et 25 ans l'année de leur arrivée sur le marché du travail, dans leur période principale d'emploi.

Annexe 5 : Caractéristiques des emplois occupés par les salariés selon leur salaire trois ans après un début de carrière dans le deuxième décile des rémunérations

Première année : rémunération dans le 2 ^{ème} décile	Quatrième année			
	Inférieure au 1 ^{er} décile	Entre 1 ^{er} et 2 ^{ème} décile	Entre 2 ^{ème} et 3 ^{ème} décile	Supérieure au 3 ^{ème} décile
Nombre d'observations	831	1019	860	1606
Même entreprise				
Part des salariés	18,5%	29,8%	20,6%	21,3%
Taille	100%	100%	100%	100%
Moins 20 salariés	53,9	43,1	40,7	39,8
20-49 salariés	23,4	16,8	17,5	18,7
50-499 salariés	20,8	34,9	33,3	29,2
500 salariés et plus	2	5,3	8,5	12,3
Secteur	100%	100%	100%	100%
Industrie	18,2	16,1	19,2	21,4
Construction	3,3	1,6	4,5	8,8
Tertiaire	78,6	82,2	76,3	69,9
Changement de catégorie socio-professionnelle	100%	100%	100%	100%
Changement de CS	7,1	9,2	13,6	20,5
Pas de changement de CS	92,9	90,8	86,4	79,5
Changement de temps de travail	100%	100%	100%	100%
Avec changement de temps de travail	19,5	19,7	19,8	18,1
<i>Dont changement passage d'un temps partiel a un temps complet</i>	14,3	9,9	10,2	9,1
Pas de changement de temps de travail	80,5	80,3	80,2	81,9
Evolution de la durée de paie	100%	100%	100%	100%
Durée de paie inférieure à 12 mois la première et la dernière année	27,9	18,8	15,3	17
Durée de paie < 12 mois la 1 ^{ère} année et de 12 mois la dernière	31,2	41,1	31,1	19,3
Durée de paie égale à 12 mois la première et la dernière année	34,4	34,9	45,8	42,1
Durée de paie de 12 mois la 1 ^{ère} année et < 12 mois la dernière	6,5	5,2	7,8	21,6
Autre entreprise				
Part des salariés	81,5%	70,2%	79,4%	78,7%
Changement de catégorie socio-professionnelle	100%	100%	100%	100%
Changement de CS	35,3	32,2	33,4	49,4
Pas de changement de CS	64,7	67,8	66,6	50,6
Changement de temps de travail	100%	100%	100%	100%
Avec changement de temps de travail	42	38,3	39,8	37,1
<i>Dont changement passage d'un temps partiel a un temps complet</i>	25,4	22,9	23,7	22,2
Pas de changement de temps de travail	58	61,7	60,2	62,9
Changement secteur (nes36)	100%	100%	100%	100%
Avec changement de secteur	72,4	66,4	71,3	76
Sans changement de secteur	27,6	33,6	28,7	24
Changement classe de taille	100%	100%	100%	100%
Avec changement de classe de taille	57,5	60	64,4	63,8
Sans changement de classe de taille	42,5	40	35,6	36,2
Changement de région	100%	100%	100%	100%
Avec changement de région	8,7	8,7	8,5	12,4
Sans changement de région	91,3	91,3	91,5	87,6
Changement de durée de paie	100%	100%	100%	100%
Durée de paie inférieure à 12 mois la première et la dernière année	27,5	22,8	25,8	27,5
Durée de paie < 12 mois la 1 ^{ère} année et de 12 mois la dernière	53	58	55,8	50,9
Durée de paie égale à 12 mois la première et la dernière année	6,2	7,7	9,2	9
Durée de paie de 12 mois la 1 ^{ère} année et < 12 mois la dernière	13,3	11,5	9,2	12,6

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

Champ : individus âgés entre 18 et 25 ans l'année de leur arrivée sur le marché du travail, dans leur période principale d'emploi.

Annexe 6 : Caractéristiques des emplois occupés par les salariés selon leur salaire cinq ans après un début de carrière dans le deuxième décile des rémunérations

Première année : rémunération dans le 2 ^{ème} décile	Sixième année			
	Inférieure au 1 ^{er} décile	Entre 1 ^{er} et 2 ^{ème} décile	Entre 2 ^{ème} et 3 ^{ème} décile	Supérieure au 3 ^{ème} décile
Nombre d'observations	720	732	742	2438
Même entreprise				
Part des salariés	11,0%	14,1%	12,4%	11,5%
Taille	100%	100%	100%	100%
Moins 20 salariés	51,9	39,8	47,8	41,6
20-49 salariés	20,3	19,4	15,2	18,9
50-499 salariés	26,6	39,8	32,6	27,8
500 salariés et plus	1,3	1	4,4	11,7
Secteur	100%	100%	100%	100%
Industrie	8,9	18,5	22,8	27,8
Construction	3,8	0	7,6	8,9
Tertiaire	87,3	81,5	69,6	63,4
Changement de catégorie socio-professionnelle	100%	100%	100%	100%
Changement de CS	7,6	6,8	14,1	24,6
Pas de changement de CS	92,4	93,2	85,9	75,4
Changement de temps de travail	100%	100%	100%	100%
Avec changement de temps de travail	26,6	30,1	23,9	18,2
<i>Dont changement passage d'un temps partiel a un temps complet</i>	22,8	21,4	17,4	11
Pas de changement de temps de travail	73,4	69,9	76,1	81,8
Evolution de la durée de paie	100%	100%	100%	100%
Durée de paie inférieure à 12 mois la première et la dernière année	32,9	26,2	30,4	27,1
Durée de paie < 12 mois la 1 ^{ère} année et de 12 mois la dernière	22,8	19,4	14,3	10,7
Durée de paie égale à 12 mois la première et la dernière année	36,7	48,5	47,8	53,4
Durée de paie de 12 mois la 1 ^{ère} année et < 12 mois la dernière	7,6	5,9	7,5	8,8
Autre entreprise				
Part des salariés	89,00%	85,90%	87,60%	88,50%
Changement de catégorie socio-professionnelle	100%	100%	100%	100%
Changement de CS	36,8	37,2	38,6	61,3
Pas de changement de CS	63,2	62,8	61,4	38,7
Changement de temps de travail	100%	100%	100%	100%
Avec changement de temps de travail	42,1	42,5	37,4	35,2
<i>Dont changement passage d'un temps partiel a un temps complet</i>	27,3	29,3	28,3	25,6
Pas de changement de temps de travail	57,9	57,5	62,6	64,8
Changement secteur (nes36)	100%	100%	100%	100%
Avec changement de secteur	73,5	71,5	75,2	80,8
Sans changement de secteur	26,5	28,5	24,8	19,2
Changement classe de taille	100%	100%	100%	100%
Avec changement de classe de taille	59,3	65,3	62,3	66,9
Sans changement de classe de taille	40,7	34,7	37,7	33,1
Changement de région	100%	100%	100%	100%
Avec changement de région	10,6	10,7	12	15,2
Sans changement de région	89,4	89,3	88	84,8
Changement de durée de paie	100%	100%	100%	100%
Durée de paie inférieure à 12 mois la première et la dernière année	35,4	34,7	31,9	42,8
Durée de paie < 12 mois la 1 ^{ère} année et de 12 mois la dernière	42,1	45	44,9	37,4
Durée de paie égale à 12 mois la première et la dernière année	10,1	12,2	12	11,3
Durée de paie de 12 mois la 1 ^{ère} année et < 12 mois la dernière	12,4	8,1	11,2	8,5

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

Champ : individus âgés entre 18 et 25 ans l'année de leur arrivée sur le marché du travail, dans leur période principale d'emploi.

Annexe 7 : Répartition des salariés selon la rémunération horaire perçue un an, trois ans, et cinq ans après leur arrivée sur le marché du travail, en fonction de leur premier salaire et de l'année d'arrivée

	Arrivée en emploi une année de "mauvaise conjoncture" (1995,1996,1997,2002)							Arrivée en emploi une année de "bonne conjoncture" (1998,1999,2000,2001)						
Première année	Deuxième année													
	Voisinage du Smic	Inférieure au 1 ^{er} décile	Entre le 1 ^{er} et le 2 ^{ème} décile	Entre le 2 ^{ème} et le 3 ^{ème} décile	Entre le 3 ^{ème} et le 4 ^{ème} décile	Supérieure au 4 ^{ème} décile	Total	Voisinage du Smic	Inférieure au 1 ^{er} décile	Entre le 1 ^{er} et le 2 ^{ème} décile	Entre le 2 ^{ème} et le 3 ^{ème} décile	Entre le 3 ^{ème} et le 4 ^{ème} décile	Supérieure au 4 ^{ème} décile	Total
Voisinage du Smic	42,3	48,7	26,9	11,3	7,2	5,9	100	38,2	41	27,9	17,3	6,8	7,1	100
Salaires supérieurs au voisinage du Smic	12,1	16,9	26,6	20	13,3	23,3	100	14,2	15,6	26,1	21	14,2	23,2	100
Inférieure au 1 ^{er} décile	35,9	45,1	28,5	12,3	7,7	6,5	100	36,1	41,3	26,3	17,1	7,5	7,9	100
Entre le 1 ^{er} et le 2 ^{ème} décile	14,3	19,2	41,3	20,6	9,1	9,8	100	19,2	19,9	38,1	21,8	10,8	9,5	100
Entre le 2 ^{ème} et le 3 ^{ème} décile	11,6	15,1	19,9	32,1	18,6	14,3	100	12,5	12,7	25	30,4	16,9	15	100
Entre le 3 ^{ème} et le 4 ^{ème} décile	8,6	10,4	13,4	17,1	26,2	32,9	100	10,9	11,3	16,5	19,3	23,7	29,3	100
Supérieure au 4 ^{ème} décile	6,7	8	8	8,4	9,6	66	100	6,8	6,9	8,7	8,5	11,4	64,4	100
N° obs.	7360							8063						

	Quatrième année													
	Voisinage du Smic	Inférieure au 1 ^{er} décile	Entre le 1 ^{er} et le 2 ^{ème} décile	Entre le 2 ^{ème} et le 3 ^{ème} décile	Entre le 3 ^{ème} et le 4 ^{ème} décile	Supérieure au 4 ^{ème} décile	Total	Voisinage du Smic	Inférieure au 1 ^{er} décile	Entre le 1 ^{er} et le 2 ^{ème} décile	Entre le 2 ^{ème} et le 3 ^{ème} décile	Entre le 3 ^{ème} et le 4 ^{ème} décile	Supérieure au 4 ^{ème} décile	Total
Voisinage du Smic	25	28,6	22,4	18,8	12,7	17,4	100	19,9	23,7	22,8	21,3	12,7	19,6	100
Salaires supérieurs au voisinage du Smic	12,8	15,1	20,2	17,9	14,2	32,6	100	13,6	15,6	19,5	17,4	14,2	33,3	100
Inférieure au 1 ^{er} décile	22,1	25,8	24,5	19,3	12,5	17,9	100	19,4	23	22,8	20,4	13,3	20,4	100
Entre le 1 ^{er} et le 2 ^{ème} décile	16	19,2	24,2	19,7	14,9	22	100	16,8	19,3	23,1	20,1	13,1	24,4	100
Entre le 2 ^{ème} et le 3 ^{ème} décile	14,1	15,5	18,7	21	16,8	28	100	14,5	16,6	20,7	18,1	16,2	28,4	100
Entre le 3 ^{ème} et le 4 ^{ème} décile	9,5	11,3	16,6	15,8	15,2	41,3	100	11,8	13	17,2	15,9	17,9	36	100
Supérieure au 4 ^{ème} décile	5,7	6,8	9,4	9,4	9,9	64,5	100	5,6	6,4	9,8	11,7	9,9	62,3	100
N ^o obs.	6771							7089						
	Sixième année													
	Voisinage du Smic	Inférieure au 1 ^{er} décile	Entre le 1 ^{er} et le 2 ^{ème} décile	Entre le 2 ^{ème} et le 3 ^{ème} décile	Entre le 3 ^{ème} et le 4 ^{ème} décile	Supérieure au 4 ^{ème} décile	Total	Voisinage du Smic	Inférieure au 1 ^{er} décile	Entre le 1 ^{er} et le 2 ^{ème} décile	Entre le 2 ^{ème} et le 3 ^{ème} décile	Entre le 3 ^{ème} et le 4 ^{ème} décile	Supérieure au 4 ^{ème} décile	Total
Voisinage du Smic	16,3	19	16,9	17,8	14,2	32,2	100	16,1	18,2	19,4	17,3	14,8	30,3	100
Salaires supérieurs au voisinage du Smic	10,2	12,1	13,3	14,6	13,8	46,2	100	10,6	12,9	14,6	13,7	13,9	44,8	100
Inférieure au 1 ^{er} décile	15,3	17,8	17,4	17,6	13,8	33,5	100	15,3	17,8	19,1	16,8	15,2	31	100
Entre le 1 ^{er} et le 2 ^{ème} décile	11,8	14,5	14,9	16,6	14,7	39,4	100	13,6	16,6	16,7	15,5	14,9	36,4	100
Entre le 2 ^{ème} et le 3 ^{ème} décile	10,3	11,5	14,4	15,6	14,8	43,8	100	10,5	13,1	16,8	13,6	13,9	42,7	100
Entre le 3 ^{ème} et le 4 ^{ème} décile	8,9	10,8	11,7	11,8	15	50,7	100	9	9,9	12,6	15,2	14,2	48,1	100
Supérieure au 4 ^{ème} décile	5,7	6,9	6	9	9,6	68,5	100	5,1	5,8	7,1	8,7	10,6	67,9	100
N ^o obs.	7243							7384						

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

Champ : individus âgés entre 18 et 25 ans l'année de leur arrivée sur le marché du travail, dans leur période principale d'emploi.

Document d'études – Dares – 2012 – « Les trajectoires salariales des jeunes entrés sur le marché du travail entre 1995 et 2002 selon leur premier salaire »

Annexe 8 : Caractéristiques des salariés ayant une rémunération inférieure au 1er décile des salaires l'année d'entrée sur le marché du travail, en fonction de la période d'insertion sur le marché du travail (en %)

Première année : rémunération inférieure au 1er décile	Mauvaise période d'insertion (95, 96, 97, 02)	Bonne période d'insertion (98, 99, 00, 01)
Age		
18	16,6	17,0
19	21,7	28,8
20	17,2	20,0
21	15,3	11,5
22	9,5	8,1
23	9,3	5,9
24	5,7	5,3
25	4,8	3,6
Sexe		
Homme	48,1	47,2
Femme	51,9	52,8
Catégorie socioprofessionnelle		
Chef d'entreprise, cadre	0,7	0,7
Profession intermédiaire	6,4	7
Employé	56,7	58,5
Ouvrier	36,3	33,8
Durée du travail		
Temps complet	58,8	58,4
Temps partiel	41,2	41,6
Nombre de mois de salaires perçus la première année d'observation		
Moins de 3 mois	11,8	13,9
3-5 mois	19,9	20,9
6-8 mois	10,1	10,7
9-11 mois	8	8,2
12 mois	50,3	46,2
Lieu de résidence		
Ile-de-France	21,2	21
Centre Nord	14,7	16,1
Nord-Pas-de-Calais	6,2	7,3
Est	8,9	8,5
Nord-ouest Atlantique	13	12,5
Sud Ouest	10,2	10,3
Centre Sud	12,2	11,4
Midi Méditerranéen	13,4	12,9
Taille de l'établissement		
Moins 20 salariés	49,2	46
20-49 salariés	19	20,3
50-499 salariés	23,4	21,1
500 salariés et plus	8,4	12,6
Salaires moyen par tête dans l'entreprise		

1 ^{er} quartile	51,8	48,6
2 ^{ème} quartile	22,5	24,3
3 ^{ème} quartile	14,4	14,5
4 ^{ème} quartile	11,4	12,5
Secteur d'activité		
Construction	7,3	7,7
Industrie	16,1	14,7
Tertiaire	76,6	77,6
Catégorie juridique		
Autre que société commerciale	27,3	28,9
Société commerciale	72,7	71,1
Cohorte		
1995	29,3	-
1996	21,5	-
1997	21,8	-
1998	-	23,1
1999	-	25
2000	-	27,2
2001	-	24,7
2002	27,4	-
Nb. individus	3837	3750

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

Champ : individus âgés entre 18 et 25 ans l'année de leur arrivée sur le marché du travail, dans leur période principale d'emploi.

- N° 1 *La négociation salariale de branche entre 1985 et 1993*, par Olivier BARRAT (DARES), septembre 1994.
- N° 2 *Créations et suppressions d'emplois en France. Une étude sur la période 1984-1992*, par S. LAGARDE (INSEE), E. MAURIN (DARES), C. TORELLI (INSEE), octobre 1994.
- N° 3 *L'impact du coût sur la substitution capital-travail*, par Ferhat MIHOUBI (DARES), novembre 1994.
- N° 4 *Éducation, expérience et salaire. Tendances et évolutions de long terme*, par D. GOUX (INSEE) et Eric MAURIN (DARES), novembre 1994.
- N° 5 *Origine sociale et destinée scolaire. L'inégalité des chances devant l'enseignement à travers les enquêtes FQP 1970, 1977, 1985 et 1993*, par D. GOUX (INSEE) et Eric MAURIN (DARES), décembre 1994.
- N° 6 *Perception et vécu des professions en relation avec la clientèle*, par Sabine GUYOT et Valérie PEZET (Institut pour l'amélioration des conditions de travail), déc. 1994.
- N° 7 *Collectifs, conflits et coopération dans l'entreprise*, par Thomas COUTROT (DARES), février 1995.
- N° 8 *Comparaison entre les établissements des PME des grandes entreprises à partir de l'enquête RÉPONSE*, par Anna MALAN (DARES) et Patrick ZOUARY (ISMA), septembre 1996.
- N° 9 *Le passage à une assiette valeur ajoutée pour les cotisations sociales : une approche sur données d'entreprises*, par Gilbert CETTE et Élisabeth KREMP (Banque de France), novembre 1996.
- N° 10 *Les rythmes de travail*, par Michel CÉZARD et Lydie VINK (DARES), décembre 1996.
- N° 11 *Le programme d'entretien auprès des 900 000 chômeurs de longue durée - Bilan d'évaluation*, par Marie RUAULT et René-Paul ARLANDIS (DARES), mars 1997.
- N° 12 *Créations et suppressions d'emplois et flux de main-d'oeuvre dans les établissements de 50 salariés et plus*, par Marianne CHAMBAIN et Ferhat MIHOUBI (DARES), avril 1997.
- N° 13 *Quel est l'impact du commerce extérieur sur la productivité et l'emploi ? Une analyse comparée des cas de la France, de l'Allemagne et des États-Unis*, par Olivier CORTES et Sébastien JEAN (CEPII), mai 1997.
- N° 14 *Bilan statistique de la formation professionnelle en 1995-1996* - DARES, mai 1997.
- N° 15 *Les bas salaires en France 1983-1997*, par Pierre CONCIALDI (IRES) et Sophie PONTHEUX (DARES), octobre 1997.
- N° 16 *Les jeunes en difficulté à travers le réseau des missions locales et des PAIO entre 1994 et 1996 - Résultats du panel TERSUD de 1997*, DARES et DIJ, janvier 1998.
- N° 17 *L'impact macro-économique d'une politique de RTT : l'approche par les modèles macro-économiques*, DARES (Mission analyse économique), SEMEF-BDF, OFCE, janvier 1998.
- N° 18 *L'opinion des Français face au chômage dans les années 80-90*, par Jacques CAPDEVIELLE et Arlette FAUGERES (CEVIPOF), janv. 1998.
- N° 19 *Intéressement et salaires : Complémentarité ou substitution ?* par Sylvie MABILE, DARES, mars 1998.
- N° 20 *L'impact économique de l'immigration sur les pays et régions d'accueil : modèles et méthodes d'analyse*, par Hubert JAYET, Université des sciences et technologies de Lille I, avril 1998.
- N° 21 *Analyse structurelle des processus de création et de suppression d'emplois*, par Frédéric KARAMÉ et Ferhat MIHOUBI, DARES, juin 1998.
- N° 22 *Quelles place pour les femmes dans les dispositifs de la politique de l'emploi entre 1992 et 1996 ?*, par Franck PIOT, DARES, août 1998.
- N° 23 *Deux années d'application du dispositif d'incitation à la réduction collective du temps de travail*, par Lionel DOISNEAU, DARES, sept. 1998.
- N° 24 *Le programme « Nouveaux services-Emplois jeunes », d'octobre 1997 à octobre 1998*, par Françoise BOUYGARD, Marie-Christine COMBES, Didier GÉLOT, Carole KISSOUN, DARES, novembre 1998.
- N° 25 *Une croissance plus riche en emplois depuis le début de la décennie ? Une analyse en comparaison internationale*, par Sandrine DUCHÊNE et Alain JACQUOT, DARES et INSEE, mars 1999.
- N° 26 *Stratégies concurrentielles et comportements d'emploi dans les PME - Un état de la littérature*, par Philippe TROUVÉ, avril 1999.
- N° 27 *Effets sur les trajectoires des chômeurs d'un passage dans deux dispositifs de politique d'emploi (CES-SIFE), Rapport final pour la convention du 15/06/98 (n° 98020) passée entre le Gréquam et la Dares*, Christelle BARAILLER, mai 1999.
- N° 28 *Les inégalités salariales entre hommes et femmes dans les années 90*, par Dominique MEURS et Sophie PONTHEUX, ERMES- Paris II et DARES, juin 1999.
- N° 29 *Les allocataires du RMI et l'emploi*, par Dominique ARNOUT (Rapport de stage), juin 1999.
- N° 30 *Les stratégies des entreprises face à la réduction du temps de travail*, par Anne-Lise AUCOUTURIER, Thomas COUTROT (DARES) et Étienne DEBAUCHE (Université Paris X-Nanterre), septembre 1999.
- N° 31 *Le mandatement dans le cadre de la loi du 13 juin 1998*, par Christian DUFOUR, Adelheid HEGE, Catherine VINCENT et Mouna VIPREY (IRES), octobre 1999.
- N° 32 *L'effort financier des collectivités locales dans la lutte contre le chômage et pour l'aide à l'emploi*, par Jacques ABEN, Paul ALLIES, Mohammad-Saïd DARVICHE, Mohammed DJOULDEM, Muriel FROEHLICH, Luis DE LA TORRE, octobre 1999.
- N° 33 *La dynamique asymétrique des flux de création et de suppression d'emplois : une analyse pour la France et les États-Unis*, par Frédéric KARAMÉ (DARES), nov. 1999.
- N° 34 *Évaluation d'une mesure de politique pour l'emploi : la convention de conversion*, par Marc WEIBEL (rapport de stage), janvier 2000.
- N° 35 *Premières évaluations quantitatives des réductions collectives du temps de travail*, par Murielle FIOLE, Vladimir PASSERON et Muriel ROGER, janvier 2000.
- N° 36 *La durée annuelle et l'aménagement du temps de travail en 1994*, par Annie DELORT et Valérie LE CORRE, février 2000.
- N° 37 *Analyse des premiers accords conventionnés de passage à 35 heures - Étude monographique de 12 accords*, par Pierre BOISARD et Jérôme PELISSE, février 2000.
- N° 38 *Syndrome, miracle, modèle polder et autres spécificités néerlandaises : quels enseignements pour l'emploi en France ?*, par Sébastien JEAN (CEPII), août 2000.
- N° 39 *La mise en œuvre de la formation dans les contrats de qualification - Rapport final*, par Marie-Christine COMBES (GPI-MIS), octobre 2000.
- N° 40 *L'impact du développement des services sur les formes du travail et de l'emploi - Rapport final pour la Dares* -, par Christian du TERTRE et Pascal UGHETTO (IRIS-Université Paris-IX-Dauphine), novembre 2000.
- N° 41 *Le suivi du plan social par l'employeur au service de l'amélioration du processus décisionnel : l'apport de trois études de cas*, par Christophe CORNOLT, Yves MOULIN et Géraldine SCHMIDT (Université Nancy II), février 2001.
- N° 42 *L'impact des marchés financiers sur la gestion des ressources humaines : une enquête exportatrice auprès des grandes entreprises françaises*, par Sabine MONTAGNE et Catherine SAUVIAT (IRES), mars 2001.
- N° 43 *L'impact du traitement des activités occasionnelles sur les dynamiques d'emploi et de chômage (Convention d'étude Dares-Ires)*, par Hervé HUYGHUES DESPOINTE, Florence LEFRESNE et Carole TUCHSZIRER, mars 2001.
- N° 44 *L'adaptation des marchés du travail à l'évolution des systèmes de retraite*, par Antoine BOMMIER, Thierry MAGNAC et Muriel ROGER, avril 2001.
- N° 45 *Étude de la démographie des organismes de formation continue*, par Isabelle BAUDEQUIN, Annie CHANUT, Alexandre MELIVA (DARES et CEREQ), juin 2001.
- N° 46 *L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite. Une approche par métiers*, par Agnès TOPIOL (DARES), juillet 2001.
- N° 47 *Prospective des métiers à l'horizon 2010 : une approche par familles d'activité professionnelles*, par Agnès TOPIOL (DARES), juin 2001.
- N° 48 *L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite*, juillet 2001.
- N° 49 *L'information statistique sur la participation des entreprises à la formation continue : état des lieux et évolutions possibles*, août 2001.
- N° 50 *Base de données des comptes sociaux des entreprises commerciales (fichiers DIANE). Panel DIANE/UNEDIC, période 1991-1999*, par Anne SAINT-MARTIN (DARES), janvier 2002.
- N° 51 *Dynamique des métiers et usage de l'informatique : une approche descriptive*, par Thomas COUTROT (DARES) et Jennifer SIROTEAU, février 2002.
- N° 52 *Licenciements et marchés financiers : les illégitimités de la convention financière*, par Tristan BOYER (FORUM), avril 2002.
- N° 53 *Mécanisme du plan de licenciement : déconstruction d'argumentaires économiques de projets de licenciements*, par Tristan BOYER (FORUM), avril 2002.
- N° 54 *À la recherche du temps gagné : des salariés face aux 35 heures*, par Jérôme PELISSE (CEE), mai 2002.
- N° 55 *La réduction du temps de travail en Lorraine : enjeux, négociations et pratiques des entreprises*, par Lionel JACQUOT (LASTES) et Nora SETTI (GREE), avril 2002.
- N° 56 *Principaux résultats de l'enquête RTT et modes de vie*, par Marc-Antoine ESTRADE et Dominique MEDA (DARES), mai 2002.
- N° 57 *Enquête passages : projets, attitudes, stratégies et accords liés à la généralisation des 35 heures - Guide méthodologique et analyse préliminaires*, par Mathieu BUNEL, juillet 2002.
- N° 58 *Cohésion sociale, emploi et compétitivité : éléments pour un débat*, par Rachel BEAUJOLIN-BELLET, Marc-Antoine ESTRADE, Jean-Yves KERBOUC'H, Tristan KLEIN, Frédéric LERAI, Dominique MEDA, Anne SAINT-MARTIN, Frédéric TRIMOUILLE (DARES), août 2002.
- N° 59 *La politique de l'emploi au prisme des territoires*, par Thierry BERTHET, Philippe CUNTIGH (CERVL-CEREQ) et Christophe GUITTON (DARES), septembre 2002.
- N° 60 *Comparaison internationales de durée et de productivité*, par Odile CHAGNY et Mireille BRUYERE (Observatoire Français des Conjonctures Économiques), sept. 2002.
- N° 61 *L'effet des 35 heures sur la durée du travail des salariés à temps partiel*, par Aline OLIVEIRA (ENSAE) et Valérie ULRICH (DARES), sept. 2002.
- N° 62 *Les effets du dispositif d'intéressement sur l'insertion au marché du travail des bénéficiaires de l'allocation chômage*, par Nadia ALIBAY et Arnaud LEFRANC (Université de Cergy-Pontoise), octobre 2002.
- N° 63 *Normes d'emploi et marché du travail dans les métiers liés aux technologies de l'information*, par Yannick FONDEUR et Catherine SAUVIAT (DARES), nov. 2002.
- N° 64 *Enquête « RÉPONSE » 1998 - Questionnaire « Représentants du personnel » - De la participation au conflit*, par Daniel FURJOT (DARES), déc. 2002.
- N° 65 *Développement et dialogue social - Les TPE face aux 35 heures*, par Pascal CHARPENTIER (CNAM) et Benoît LEPLEY (GIP-MIS), janvier 2003.
- N° 66 *La mobilité professionnelle et salariale des salariés âgés analysée à travers les DADS*, par Frédéric LAINÉ, mars 2003.
- N° 67 *Un indicateur régional d'évolution mensuelle d'emploi dans les établissements de 50 salariés ou plus*, par Magda TOMASINI, avril 2003.
- N° 68 *La réorganisation du travail et son impact sur les performances des entreprises industrielles : une analyse sur données françaises 1995-1999*, par Véronique JANOD et Anne Saint-Martin, avril 2003.
- N° 69 *Discrimination et emploi : revue de la littérature*, par Hélène GARNER-MOYER, mai 2003.
- N° 70 *Impact du traitement des activités occasionnelles sur les dynamiques d'emploi et de chômage - 2ème partie Espagne - Italie*, par Florence LEFRESNE (IRES) et Carole TUCHSZIRER (IRES), mai 2003.
- N° 71 *Souplesse et sécurité de l'emploi : Orientations d'études et de recherches à moyen terme*, coordination par Carole Yerochewski, juin 2003.
- N° 72 *Séries de données sur les mouvements de main-d'oeuvre 1996-2001*, par Lucile Richet-Mastain, juillet 2003.
- N° 73 *35 heures et mise en oeuvre des dispositifs de modulation/annualisation dans les enquêtes REPONSE et PASSAGES*, par Matthieu Bunel, août 2003
- N° 74 *Le licenciement pour motif personnel : une catégorie juridique aux contours flous et difficiles à cerner par les statistiques administratives*, par Maria-Teresa Pignoni et Patrick Zouary (Si2S), octobre 2003
- N° 75 *Plan national d'action pour l'emploi 2003. Annexe statistique. Indicateurs de suivi et d'évaluation*, coordination Christine Charpail et Norbert Holcblat, octobre 2003.
- N° 76 *Les estimations mensuelles d'emploi salarié dans le secteur concurrentiel*, par Raphaël Cancé, octobre 2003.

- N° 77 *Les déterminants du jugement des salariés sur la RTT*, par Gilbert CETTE (CEDERS), Nicolas DROMEL (GREQAM) et Dominique Méda (DARES), novembre 2003.
- N° 78 *Trajectoires passées par un emploi à bas salaire. Une étude à partir du panel européen des ménages*, par Bertrand LHOMMEAU (DARES), novembre 2003.
- N° 79 *Evaluation des statistiques administratives sur les conflits du travail*, par Delphine BROCHARD (MATISSE-CNRS), novembre 2003.
- N° 80 *Les disparités de rémunération entre hommes et femmes : la situation de quatre branches professionnelles*, par Fathi FAKHFAKH (Université Paris II - ERMES), Séverine LEMIERE (Université du Littoral - MATISSE), Marie-Pierre MERLATEAU (Université Paris II - ERMES) et Dominique MEURS (Université Paris II - ERMES), janvier 2004.
- N° 81 *Arbitrage entre flexibilité interne et flexibilité externe : une analyse empirique*, par Matthieu BUNEL (IREGE - Université de Savoie), mai 2004.
- N° 82 *Dossier Age et emploi : synthèse des principales données sur l'emploi des seniors*, coordination Frédéric LERAIS et Pierre MARIONI, mai 2004.
- N° 83 *La contribution des femmes à la performance* : une revue de la littérature, par Sophie LANDRIEUX-KARTOCHIAN (Université Paris I - Panthéon Sorbonne, CERGORS), octobre 2004.
- N° 84 *En 2002, l'insertion des jeunes dans l'emploi se fait plus ou moins lentement selon les pays européens*, par François BRUNET, octobre 2004.
- N° 85 *Etude de qualité sur le questionnement relatif au temps de travail dans les enquêtes Acemo*, par l'ENSAE Junior Etudes, octobre 2004.
- N° 86 *Les processus de mise en oeuvre de l'offre de formation Unédic dans le cadre du PARE* (plan d'aide au retour à l'emploi), par Florence LEFRESNE et Carole TUCHSZI RER (IRES), avec la collaboration statistique de Hervé Huyghues Despointes, octobre 2004.
- N° 87 *Quels effets de la négociation salariale d'entreprise sur l'évolution des salaires entre 1999 et 2001 ?*, par Abdenor BRAHAMI et Catherine DANIEL, novembre 2004.
- N° 88 *Plan national d'action pour l'emploi 2004. Annexe statistique. Indicateurs de suivi et d'évaluation*, coordination Christine Charpail, novembre 2004.
- N° 89 *Les expositions aux risques professionnels par secteur d'activités - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, S. HAMON-CHOLET, D. WALTISPERGER (Dares) et E. YILMAZ (stagiaire du DESS «Techniques statistiques et informatiques» Université Panthéon Assas Paris 2), décembre 2004.
- N° 90 *Les pouvoirs du temps. La transformation des régulations dans les organisations du travail après la RTT*, par Michel PEPIN, en collaboration avec Bernard DOERFLINGER, Yves JORAND, Myriame MAUFROY (ESSOR Consultants), janvier 2005.
- N° 91 *Mixité professionnelle et performance des entreprises, le levier de l'égalité*, par Catherine ACHIN, Dominique MEDA, Marie WIERINK, janvier 2005.
- N° 92 *La place du travail dans l'identité*, par Hélène GARNER, Dominique MEDA (Dares), et Claudia SENIK (Delta, Paris IV), janvier 2005.
- N° 93 *Audit de l'enquête sur les mouvements de main-d'oeuvre (EMMO)*, par Heidi WECHTLER, janvier 2005.
- N° 94 *Modalités de passage à 35 heures des TPE*, par Victor DE OLIVEIRA, février 2005.
- N° 95 *Evaluation des politiques d'emploi : la deuxième génération des panels des bénéficiaires*, par Christine CHARPAIL, Tristan KLEI, Serge ZILBERMAN, février 2005.
- N° 96 *Contribution Delalande : quels dispositifs similaires ou alternatifs en Europe du Nord*, par Violaine DELTEIL et Dominique REDOR (GIPMIS), février 2005.
- N° 97 *L'impact des conditions de travail sur la santé : une expérience méthodologique*, par Thomas COUTROT (Dares) et Loup Wolff (Centre d'étude de l'emploi), février 2005.
- N° 97bis *L'impact des conditions de travail sur la santé : une expérience méthodologique. Annexes*, par Thomas COUTROT (Dares) et Loup WOLFF (Centre d'étude de l'emploi), février 2005.
- N° 98 *La mixité professionnelle : les conditions d'un développement durable*, par Mcihèle FORTE, Myriam NISS, Marie-Claude REBEUH, Emmanuel TRIBY (BETA, Cereq, Université Louis Pasteur de Strasbourg), février 2005.
- N° 99 *Bilan d'activité 2003 des missions locales et des PAIO*, par Camille BONAÏTI (Dares) et Amaria SEKOURI (DGEFP), avril 2005.
- N° 100 *RTT et organisation du travail : l'incidence des lois Aubry II*, par P. CHARPENTIER (GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), H. HUYGHUES DESPOINTES, M. LALLÈMENT (GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), F. LEFRESNE (IRES et GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), J. LOOS-BARON (BETA/LATTS-CNRS, CNAM-CNRS), N. TURPIN-HYARD (GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), mai 2005.
- N° 101 *Éléments de bilan sur les travaux évaluant l'efficacité des allègements de cotisations sociales employeurs*, par Véronique REMY, juillet 2005.
- N° 102 *Les réticences à entrer dans le cadre légal des 35 heures*, par Y. JORAND et J.-M. GELIN (Selarj ESSOR), D. TONNEAU et F. FORT (CGS), B. DOERFLINGER, M. PEPIN et M. MAUFROY (Essor Consultants), juillet 2005.
- N° 103 *Allègements généraux de cotisations sociales et emploi peu qualifié : de l'impact sectoriel à l'effet macro-économique*, par Stéphanie JAMET (Dares lors de la réalisation de l'étude), août 2005.
- N° 104 *La négociation de branche sur la formation professionnelle : les apports de la négociation de branche suite à la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie*, par Caroline RIVIER et Carine SEILER, sous la direction de Jean-Marie LUTTRINGER (Circé), septembre 2005.
- N° 105 *Après un contrat aidé : les conditions de vie s'améliorent*, par Emmanuel BERGER et Tristan KLEIN, septembre 2005.
- N° 106 *Difficultés d'emploi, santé et insertion sociale*, par François BRUN, Colette LEYMARIE, Emma MBIA, Patrick NIVOLLE (Centre d'études de l'emploi), collaboration extérieure : Marie MARIN, octobre 2005.
- N° 107 *La sécurisation des trajectoires professionnelles*, par Dominique MEDA et Bertrand MINAULT, octobre 2005.
- N° 108 *Le licenciement des salariés protégés. Processus et enjeux*, par Mario CORREIA (Institut du travail d'Aix-en-Provence, LEST) et Nicole MAGGI-GERMAIN (Institut des sciences sociales du travail, Université Paris I, Panthéon-Sorbonne, DCS), février 2006.
- N° 109 *Les expositions aux risques professionnels par secteur d'activité (nomenclature 2003 niveau 31) - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, S. HAMON-CHOLET, D. WALTISPERGER (Dares), mars 2006.
- N° 110 *Les relations professionnelles dans les pays d'Europe centrale et orientale au tournant de l'entrée dans l'Union européenne. Survey de littérature*, par M. WIERINK, mars 2006.
- N° 111 *Renégocier la RTT. Les enseignements de 16 démarches d'entreprise*, par M. PEPIN, B. DOERFLINGER, Y. JORAND, P. NICOLAS (Essor Consultants) et D. TONNEAU (Ecole des Mines de Paris), avril 2006.
- N° 112 *La mesure d'un effet global du projet d'action personnalisé*, par Etienne DEBAUCHE et Stéphane JUGNOT, avril 2006.
- N° 113 *La politique spécifique de l'emploi et de la formation professionnelle : un profit à moyen terme pour les participants ? Les exemples du CIE, du CES et du SIFE*, par Karl EVEN et Tristan KLEIN, avril 2006.
- N° 114 *Stratégie européenne pour l'emploi. Évaluation des politiques de l'emploi et du marché du travail en France (2000-2004)*, coordination Christine CHARPAIL et Frédéric LERAIS, avril 2006.
- N° 115 *Les expositions aux risques professionnels - Les ambiances et contraintes physiques - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, L. VINCK, D. WALTISPERGER (Dares), juillet 2006.
- N° 116 *Pourquoi les moins qualifiés se forment-ils moins ?*, par Camille BONAÏTI, Aurore FLEURET, Patrick POMMIER, Philippe ZAMORA, juillet 2006.
- N° 117 *Le CDD : un tremplin vers le CDI dans deux tiers des cas... mais pas pour tous*, par Bérangère JUNOD, juillet 2006.
- N° 118 *Les expositions aux risques professionnels - Les produits chimiques - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, L. VINCK, D. WALTISPERGER (Dares), juillet 2006.
- N° 119 *Anticipation et accompagnement des restructurations d'entreprises : dispositifs, pratiques, évaluation*, par R. BEAUJOLIN-BELLET (coordination), Ch. CORNOLTI, J.-Y. KERBOUC'H, A. KUHN, Y. MOULIN (Reims Management School), et la collaboration de J.-M. BERGERE, F. BRUGGEMAN, B. GAZIER, D. PAUCARD, C.-E. TRIOMPHE, octobre 2006.
- N° 120 *Les expositions aux risques professionnels - Les contraintes organisationnelles et relationnelles - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, L. VINCK, D. WALTISPERGER (Dares), octobre 2006.
- N° 121 *Les expositions aux risques professionnels par famille professionnelle - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, L. VINCK, D. WALTISPERGER (Dares), décembre 2006.
- N° 122 *Intérim : comparaison de sources*, par Basma SAADAoui, en collaboration avec Nicolas de RICCARDIS, mars 2007.
- N° 123 *Allègements de cotisations sociales et coûts sectoriels. Une approche par les DADS*, par Bertrand LHOMMEAU et Véronique REMY, avril 2007.
- N° 124 *Séries de données régionales sur les mouvements de main-d'oeuvre entre 1996 et 2005*, par Bruno LUTINIER, mai 2007.
- N° 125 *Colloque "Age et emploi". Emploi et travail des seniors : des connaissances à l'action. Synthèse des principales données sur l'emploi des seniors*, coordination Pierre MARIONI, juin 2007.
- N° 126 *Accès à l'emploi et qualité de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail*, par Claire FANJEAU (Université Paris I et Centre d'études de l'emploi), juin 2007.
- N° 127 *Le poids du temps partiel dans les trajectoires professionnelles des femmes*, par Sophie RIVAUD (stagiaires à la Dares) et Valérie ULRICH, juillet 2007.
- N° 128 *Analyse de l'évolution des statistiques de demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE de la mi-2005 à la fin 2006*, par Etienne DEBAUCHE, Thomas DEROYON, Fanny MIKOL et Hélène VALDELIEVRE, août 2007.
- N° 129 *Les déterminants de l'emploi non-salarié en France depuis 1970*, par Grégoire LURTON (EnsaE) et Fabien TOUTLEMONDE (Dares), septembre 2007.
- N° 130 *Revue de littérature : organisations patronales en France et en Europe* par Marion RABIER (ENS/EHESS - Dares), décembre 2007.
- N° 131 *The social multiplier and labour market, participation of mothers*, par Eric MAURIN (PSE) et Julie MOSCHION (CES-Université Paris I, Dares), décembre 2007.
- N° 132 *L'influence causale du nombre d'enfants et de leur âge de première scolarisation sur l'activité des mères : une revue de la littérature*, par Julie MOSCHION (CES-Université Paris I, Dares), décembre 2007.
- N° 133 *Conséquences des fusions-acquisitions sur la gestion de la main-d'oeuvre : une analyse empirique sur les données françaises pour la vague de la fin des années 1990*, par Matthieu BUNEL (CEE, Université de technologie de Belfort-Montbéliard), Richard DUHAUTOIS (CEE, CREST, Université de Marne-la-Vallée), Lucie GONZALEZ (Dares-MAE), janvier 2008.
- N° 134 *Les politiques d'allègements ont-elles un effet sur la mobilité salariale des travailleurs à bas salaires ?*, par Bertrand LHOMMEAU et Véronique REMY, janvier 2008.
- N° 135 *Le recours au chômage partiel entre 1995 et 2005*, par Oana CALAVREZO (LEO et CEE), Richard DUHAUTOIS (CEE, CREST, Université de Marne-la-Vallée) et Emmanuelle WALKOWIAK (LEO et CEE), février 2008.
- N° 136 *Enquête auprès des chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise ayant bénéficié de l'Accre en 2004*, par Catherine DANIEL, février 2008.
- N° 137 *Les élections aux comités d'entreprise de 1989 à 2004 : une étude de l'évolution des implantations et des audiences syndicales*, par Olivier JACOD avec la collaboration de Rim BEN DHAOU (EnsaE), avril 2008.

- N° 138 **Les disparités spatiales de sortie du chômage : vingt-deux analyses régionales**, par Emmanuel DUGUET, Yannick L'HORTY (Université d'Evry-Val d'Essonne, EPEE, Centre d'études de l'emploi et TEPP), André WISSLER (Centre d'études de l'emploi et TEPP), Florent SARI (Université de Paris-Est, OEP, Centre d'études de l'emploi et TEPP), Jonathan BOUGARD et Luc GOUPIL (Centre d'études de l'emploi), mai 2008.
- N° 139 **Mesurer les grèves dans les entreprises : des données administratives aux données d'enquêtes**, par Alexandre CARLIER, août 2008.
- N° 140 **Evaluation de la loi du 4 mai 2004 sur la négociation d'accords dérogatoires dans les entreprises**, par O. MERRIAUX (Sciences-Po Recherche, IEP Grenoble), J-Y KERBOURC'H (Université de Haute-Alsace) et C. SEILER (Cabinet Circé Consultants), août 2008.
- N° 141 **Les modèles de projections d'emploi par métier à moyen terme. Panorama des expériences menées dans différents pays**, par Laure OMALEK, octobre 2008.
- N° 142 **Retour sur l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE en 2005 et 2006 : une estimation révisée de l'impact des modifications de la gestion et du suivi des demandeurs d'emploi sur le nombre d'inscrits à l'ANPE, en tenant compte de l'indemnisation**, par E. DEBAUCHE (Insee), Thomas DEROYON et Fanny MIKOL (Dares), décembre 2008.
- N° 143 **Enquête sur trois secteurs : La Poste, sous-traitance pétrochimique et restauration rapide. Le syndicalisme face aux différentes formes de la flexibilité**, par P. BOUFFARTIGUE et J.-R. PENDARIES (LEST-CNRS, Université de la Méditerranée-Université de Provence), F. PEROUMAL (Université René Descartes-Paris V), E. PERRIN (consultante associée au LEST), avec la participation de J. BOUTREILLER, B. FRIBOURG et T. SAMZUN (LEST-CNRS, Université de la Méditerranée-Université de Provence), S. CONTREPOIS (GTM-CNRS), R. JEAN et E. ORBAN (ASPT-CNRS), décembre 2008.
- N° 144 **Flexibilité et action collective. Salariés précaires et représentation syndicale**, par C. DUFOUR, A. HEGE, J.-M. PERNOT (IRES), S. BEROU (Université Lyon2-Triangle-CNRS), J.-M. DENIS (Université de Marne-la-Vallée - CEE-CNRS), décembre 2008.
- N° 145 **Les retournements de l'improbable. Les conditions de la mobilisation collective des intermittents du spectacle et des salariés de grandes librairies et de centres d'appel**, par A. COLLOVALD (Université de Nantes), L. MATHIEU (CRPS), décembre 2008.
- N° 146 **La nouvelle méthode d'échantillonnage de l'enquête trimestrielle ACEMO depuis 2006. Amélioration de l'allocation de Neyman**, par Malik KOUBI et Sandrine MATHERN, février 2009.
- N° 147 **L'aide spécifique au secteur Hôtels-café-restaurants : quels effets sur l'emploi et la productivité ?**, par Fanny MIKOL et Juliette PONCEAU, avril 2009.
- N° 148 **L'effet du RSA sur l'équilibre du marché du travail**, par Fanny MIKOL et Véronique REMY (Dares), juin 2009.
- N° 149 **Évaluation de la réforme des retraites de 1993 : nouvelles estimations à partir des données de l'EIR et de l'EIC**, par Antoine BOZIO (Institute for fiscal studies - London et Cepremap -Paris), juin 2009.
- N° 150 **Les indicateurs Accidents du travail de la Dares : conception, champ et interprétation**, par Damien EUZENAT, juillet 2009.
- N° 151 **Les tensions sur le marché du travail par familles professionnelles de 1998 à 2008**, par M. MERON, N. TABET et X. VINEY (Dares), J.-L. ZANDA (Pôle emploi), octobre 2009.
- N° 152 **Trajectoire d'une cohorte de nouveaux inscrits à l'ANPE selon le FH-DADS**, par Thomas LE BARBANCHON, Augustin VICARD, décembre 2009.
- N° 153 **Quels effets attendre du RSA sur l'offre de travail et les salaires ? Un bilan des travaux sur l'EITC et le WFTC**, par F. MIKOL et V. REMY, janvier 2010.
- N° 154 **La sous-mobilisation de l'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise en Ile-de-France. Étude conjointe DRTEFP Ile-de-France - Dares en collaboration avec la DRANPE d'Ile-de-France**, par Catherine DANIEL (Dares), Chloé MANDELBLAT (DRTEFP Ile-de-France), juin 2010.
- N° 155 **La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage. Guide méthodologique, validité 2007**, par A. DELORT et T. MAINAUD, octobre 2010.
- N° 156 **Les trajectoires salariales des individus payés au voisinage du Smic entre 1995 et 2007**, par S. ANANIAN et O. CALAVREZO, novembre 2010.
- N° 157 **Les accords collectifs d'entreprise et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés : une analyse de 116 textes**, par C. CLAISSE, C. DANIEL et A. NABOULET, février 2011.
- N° 158 **Séries longues d'emploi par métier et par secteur d'activité à partir des enquêtes Emploi de l'Insee**, par Nicolas LE RU, mars 2011.
- N° 159 **Évolution mensuelle de l'emploi salarié des secteurs marchands : expertise de l'indicateur fondé sur les déclarations de mouvements de main-d'œuvre**, par J. LOQUET et J. PONCEAU, mai 2011.
- N° 160 **Effet de la durée maximale d'indemnisation du chômage sur le retour à l'emploi et sur sa qualité**, par T. DEROYON et T. LE BARBANCHON, mai 2011.
- N° 161 **La tertiarisation de l'économie française et le ralentissement de la productivité entre 1978 et 2008**, par A. SCHREIBER et A. VICARD, juin 2011.
- N° 162 **Programme national de réforme de la France 2011-2014 : annexe statistique relative à l'emploi**, coordination Nicolas LE RU, juillet 2011.
- N° 162(en) **French National Reform Programme 2011-2014 : statistical annex on employment**, coordination Nicolas LE RU, septembre 2011.
- N° 163 **Que recouvre la négociation collective d'entreprise en France ? Un panorama des acteurs, des textes et des thématiques entre 2005 et 2008**, par Antoine NABOULET, août 2011.
- N° 164 **Emploi des seniors : Synthèse des principales données sur l'emploi des seniors**, coordination Philippe SCHERRER, septembre 2011.
- N° 165 **Les changements d'organisation du travail dans les entreprises : conséquences sur les accidents du travail des salariés**, par D. EUZENAT, M. MORTÉZAPOURAGHDAM, S. ROUX, octobre 2011.
- N° 166 **Emploi des jeunes : synthèse des principales données relatives à l'emploi des jeunes et à leur insertion**, par C. COLIN, M. FONTAINE, B. MESQUI, H. MICHAUDON, C. MINNI, L. OMALEK, P. POMMIER, J. ROCHUT, novembre 2011.
- N° 167 **Flux de travailleurs au cours du cycle conjoncturel**, par Y. DUBOIS (Dares), J.-O. HAIRAULT (PSE, Paris I), T. LE BARBANCHON (Dares, Crest), T. SOPRASEUTH (Gains, Le Mans), décembre 2011.
- N° 168 **La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage. Guide méthodologique, validité 2009**, par A. DELORT, janvier 2012.
- N° 169 **Les allègements de cotisations sociales patronales sur les bas salaires en France de 1993 à 2009**, par B. OURLIAC (DG-Trésor) et C. NOUVEAU (Dares), février 2012.
- N° 170 **Les trajectoires salariales des jeunes entrés sur le marché du travail entre 1995 et 2002 selon leur premier salaire**, par S. ANANIAN et O. CALAVREZO, février 2012.