

# Mobilité professionnelle et salaire : des différences entre hommes et femmes

Madame Véronique Simonnet

---

#### Citer ce document / Cite this document :

Simonnet Véronique. Mobilité professionnelle et salaire : des différences entre hommes et femmes. In: Economie et statistique, n°299, Septembre 1996. Marché du travail et mobilité. pp. 59-71;

doi : <https://doi.org/10.3406/estat.1996.6162>

[https://www.persee.fr/doc/estat\\_0336-1454\\_1996\\_num\\_299\\_1\\_6162](https://www.persee.fr/doc/estat_0336-1454_1996_num_299_1_6162)

---

Fichier pdf généré le 15/05/2018

## Résumé

Mobilité professionnelle et salaire : des différences entre hommes et femmes

Les dix à quinze premières années de carrière ne présentent pas la même rentabilité, sur le plan du salaire, pour les hommes et pour les femmes. Même quand leurs diplômes sont comparables, leurs débuts de carrière le sont rarement - carrière étant entendue comme la succession d'épisodes plus ou moins longs d'emploi, dans une même entreprise ou non.

Au sein d'une même entreprise, les changements de postes sont valorisés chez les hommes, car assimilés à une accumulation de capital humain spécifique, alors qu'une trop grande mobilité interne pénalise les femmes. A contrario, une forte mobilité inter-entreprise est rentable pour ces dernières, pas pour les hommes. Le seul profil

de carrière efficient pour les deux sexes est celui du job matching : il consiste à expérimenter le travail dans plusieurs entreprises au début de la vie active avant de se stabiliser dans l'une d'entre elles, la plus favorable à la progression des salaires.

Au total, les écarts de salaire entre un homme et une femme titulaires de diplômes comparables et de même expérience effective ne s'expliquent ni par une différence dans la rentabilité des études ni par des effets sectoriels ou régionaux. Ils s'expliquent par des parcours professionnels différents, une rentabilité de chacun de ces parcours inégale entre les sexes et une discrimination toujours importante.

## Abstract

Professional Mobility and Wage: Differences between Men and Women

Wage performance during the first ten to fifteen years of a career is not the same for men as for women. Even when their qualifications are comparable, the starts of their careers rarely correspond. Career here is defined as the series of more or less long periods of employment in the same or different firms.

In a given firm, men gain from changing position as such changes are equated with specific human capital accumulation, whereas too much in-house mobility penalizes women. Conversely, high mobility between firms is profitable for women, but not for men. Job matching is the only efficient career path for both sexes. This consists of trying out jobs in a number of firms at the beginning of working life before settling in one that is most favourable to wage increases.

In sum, the deviations between the wages of men and women with equivalent qualifications and the same working experience can be explained neither by a difference in the return on studies nor by sectorial or regional effects. They have to do with career paths, which are not always chosen and present uneven profitability, and still-considerable discrimination.

## Zusammenfassung

Berufsmobilität und Lohn: Unterschiede zwischen Männern und Frauen

In den ersten zehn bis fünfzehn Berufsjahren weisen Männer und Frauen hinsichtlich der Löhne und Gehälter nicht die gleiche Rentabilität auf. Einem vergleichbaren Ausbildungsabschluß entspricht nur selten auch ein vergleichbarer Laufbahnbeginn, wobei unter Laufbahn die Aufeinanderfolge mehr oder weniger langer Beschäftigungszeiträume in denselben oder auch in anderen Unternehmen zu verstehen ist.

Der Arbeitsplatzwechsel innerhalb eines und desselben Unternehmens hat bei Männern einen positiven Einfluß auf die berufliche Laufbahn, da er einer Anhäufung von besonderem Humankapital gleichgestellt wird, während eine allzu große innerbetriebliche Mobilität die Frauen benachteiligt. Dagegen lohnt sich eine große zwischenbetriebliche Mobilität für die Frauen, nicht aber für die Männer. Das einzige Laufbahnprofil, das für beide Geschlechter

Vorteile bringt, ist das des job matching: dieses besteht darin, zu Beginn des Erwerbslebens in mehreren Unternehmen Erfahrung zu sammeln, um danach in demjenigen, das die besten Voraussetzungen für einen Lohnanstieg bietet, zu verbleiben.

Insgesamt lassen sich die Lohn- und Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen, die vergleichbare Ausbildungsabschlüsse besitzen und über die gleiche Berufserfahrung verfügen, weder durch einen Unterschied hinsichtlich der Effizienz der Ausbildung noch durch sektorale oder regionale Effekte erklären. Sie sind vielmehr auf die Karriereprofile, die nicht immer frei gewählt werden und eine

unterschiedliche Entlohnung aufweisen, sowie auf eine immer noch groBe Diskrimi- nierung zurückzuführen.

### Resumen

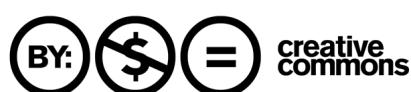
Movilidad profesional y salario : unas diferencias entre hombres y mujeres

Los diez y quince primeras anos de carrera no ofrecen la misma rentabilidad, a nivel de salario, para los hombres y para las mujeres. Incluso cuando son equiparables sus diplomas, pocas veces lo son sus inicios de carrera - por carrera se entiende una sucesión de episodios más o menos largos de empleo, en una misma empresa o no.

Dentro de una misma empresa, los cambios de puestos se valoran para los hombres por asimilar aquellos a una acumulación de capital humano específico, cuando al contrario una movilidad interna demasiado grande penaliza a las mujeres. A la inversa, una fuerte movilidad interempresa es rentable para estas y no para los

hombres. El único perfil de carrera eficiente para ambos sexos es el delayed matching que consiste en experimentar el trabajo en varias empresas al principio de la vida activa antes de estabilizarse en una de ellas, la más favorable para la progresión de los salarios.

En resumen, las diferencias de salario entre un hombre y una mujer con títulos equiparables y una misma experiencia efectiva no se explican ni por una diferencia en la rentabilidad de los estudios ni por unos efectos sectoriales o regionales, sino por los perfiles de carrera, que no siempre se eligen y cuya rentabilidad es desigual, así como por una discriminación que sigue importante.



# Mobilité professionnelle et salaire : des différences entre hommes et femmes

Véronique  
Simonnet \*

**Les dix à quinze premières années de carrière ne présentent pas la même rentabilité, sur le plan du salaire, pour les hommes et pour les femmes. Même quand leurs diplômes sont comparables, leurs débuts de carrière le sont rarement – carrière étant entendue comme la succession d'épisodés plus ou moins longs d'emploi, dans une même entreprise ou non.**

Au sein d'une même entreprise, les changements de postes sont valorisés chez les hommes, car assimilés à une accumulation de capital humain spécifique, alors qu'une trop grande mobilité interne pénalise les femmes. *A contrario*, une forte mobilité inter-entreprise est rentable pour ces dernières, pas pour les hommes. Le seul profil de carrière efficient pour les deux sexes est celui du *job matching* : il consiste à expérimenter le travail dans plusieurs entreprises au début de la vie active avant de se stabiliser dans l'une d'entre elles, la plus favorable à la progression des salaires.

Au total, les écarts de salaire entre un homme et une femme titulaires de diplômes comparables et de même expérience effective ne s'expliquent ni par une différence dans la rentabilité des études ni par des effets sectoriels ou régionaux. Ils s'expliquent par des parcours professionnels différents, une rentabilité de chacun de ces parcours inégale entre les sexes et une discrimination toujours importante.

---

\*Véronique Simonnet fait partie du LAMIA, Université de Paris I Panthéon-Sorbonne et CNRS.

L'auteur remercie le Cercle d'avoir initié ce projet, Michel Sollogoub de l'avoir aidé et les rapporteurs pour leurs remarques et suggestions.

Les noms et dates entre parenthèses renvoient à la bibliographie en fin d'article.

**L**a fonction de gains de Mincer (1974) a connu un large succès dans la littérature de l'économie du travail. Elle a permis d'estimer l'influence sur le salaire de caractéristiques individuelles ou environnementales comme, par exemple, les études suivies et le secteur d'activité, et s'est avérée fiable quel que soit le pays d'origine des données. En France, une récente application (Lhéritier,

1992) évalua, entre autres, les écarts de salaire suivant la catégorie professionnelle des individus, leur ancienneté dans l'entreprise, la taille des unités de production et la région.

Cependant, si l'on a trouvé l'outil pour estimer les déterminants du salaire, ces derniers n'en sont pas moins dépendants de la particularité des données disponibles. L'enquête *Carrière et*

*mobilité* de l'Insee effectuée en 1989 retrace l'évolution de la carrière des individus et leur mobilité. Elle permet d'intégrer à des fonctions de gains dérivées de celles de Mincer, des éléments de la mobilité des individus reflétant soit une mobilité entre secteur public et secteur privé, soit une mobilité au sein d'une entreprise (mobilité interne), soit enfin une mobilité entre entreprises (mobilité externe).

On peut ainsi évaluer la rentabilité en termes de salaire des différents profils de carrière – repérés par les différentes mobilités connues – et calculer la contribution au salaire de l'éducation, de l'expérience professionnelle, de la région et du secteur d'activité, à profil de carrière constant. Cependant, par la particularité de notre échantillon, seule la mobilité d'individus jeunes travaillant à temps complet aux dates d'enquête est observée.

Le rendement de l'expérience diffère suivant le sexe : notre étude confirme sur ce point celle de Loprest (1992), qui montrait que les salaires des femmes augmentent moins vite que ceux des hommes, à participation égale sur le marché du travail. Mais, alors que Loprest conclut à un plus faible rendement de la mobilité professionnelle pour les femmes que pour les hommes, notre échantillon fait ressortir que l'ancienneté des hommes est mieux rémunérée que celle des femmes, pour lesquelles une mobilité externe répétée est rentable en termes de salaire.

### Prendre en compte le déroulement de carrière

La théorie du capital humain (Becker, 1975) assimile les connaissances, les diplômes et la formation acquis par l'individu à un bien de production. Ils s'agrègent à des caractéristiques personnelles pour former le capital humain. En acquérant des connaissances supplémentaires, l'individu accroît sa productivité et ainsi son salaire. Une relation croissante entre l'ensemble des compétences et des caractéristiques de l'individu et son salaire doit s'observer. Cette relation a été énoncée comme suit par Mincer :

$$\ln E_{it} = \ln E_{i0} + r_{is} S_i + r_{ie} Exit + u_{it} \quad (1)$$

$E_{it}$  est le salaire potentiel de l'individu  $i$  à la période  $t$ ,  $E_{i0}$  la rémunération du capital humain inné de l'individu (c'est-à-dire ses connaissances et caractéristiques présentes avant son entrée à l'école),  $S_i$  le nombre d'années d'études suivies par  $i$ ,  $Exit$  le nombre d'années d'expérience

professionnelle connues par  $i$  jusqu'à la période  $t$  et  $u_{it}$  regroupe l'ensemble des éléments aléatoires intervenant dans la détermination du salaire.

Pour une population donnée, on peut estimer la fonction moyenne :

$$\ln \hat{E}_t = \ln \hat{E}_0 + r_s S + r_e Exit \quad (2)$$

Les valeurs estimées de  $r_s$  et  $r_e$  représentent alors la contribution moyenne à l'évolution du salaire, d'une année d'étude ou d'une année d'expérience professionnelle supplémentaire, pour cette population, soit le rendement moyen d'une année d'étude ou d'expérience. Cependant, une distinction doit être opérée en matière d'expérience professionnelle entre une accumulation de capital humain « général » et une accumulation spécifique. Dans le premier cas, l'individu accroît sa productivité de la même façon dans toutes les entreprises. Les bénéfices seront valorisés sur le marché du travail (marché externe). Dans le second, la productivité marginale de l'intéressé ne profite qu'à l'entreprises formatrice, on parle de : valorisation des bénéfices de l'expérience professionnelle sur le marché interne.

On intègre alors à la fonction de gains l'ancienneté dans l'entreprise (nombre d'années passées dans la dernière entreprise considérée) pour mesurer l'investissement en capital humain spécifique et calculer son apport sur le salaire. L'estimation de la contribution à la croissance du salaire de l'ancienneté dans l'entreprise constituera la mesure de la rentabilité spécifique du marché interne, et la rentabilité du marché externe sera évaluée par la contribution de l'expérience professionnelle.

Selon la théorie de l'appariement (Jovanovic, 1979) « l'adéquation » d'un individu avec son emploi tend à augmenter sa productivité. Il recevra en effet un salaire plus élevé pour l'inciter à demeurer dans l'entreprise. L'ancienneté ne se contente plus alors de représenter le stock de capital humain spécifique acquis durant la vie active et incorpore l'adéquation salarié-emploi. Mais les rendements de l'ancienneté, qui devraient traduire les bénéfices de l'ancienneté toutes choses égales par ailleurs et à déroulement de carrière identique, en seraient biaisés. En omettant de tenir compte du déroulement des carrières, on intègre dans la composante ancienneté le fait que les décisions de mobilité dépendent fortement de la qualité de l'adéquation salarié-emploi. Ainsi, les rendements de

l'ancienneté seront surestimés car une longue ancienneté pourra caractériser une bonne adéquation salarié-emploi et se traduire alors par un salaire plus élevé.

Pour corriger ce biais, une méthode consiste à évaluer l'adéquation et intégrer cette mesure dans la fonction de gains. La mesure adoptée par Glaude (1986) consiste à retenir la probabilité pour chaque individu de quitter l'entreprise où il travaille.

Une seconde méthode pour corriger les rendements de l'ancienneté du déroulement de la carrière serait d'intégrer dans la fonction de gains les variables de mobilité effective. Une connaissance plus détaillée de ce que fut la carrière de l'individu devrait permettre une meilleure compréhension des différences de salaires observées pour des individus ayant la même scolarité, la même expérience et la même ancienneté. En effet, à expérience et ancienneté égales, un individu ayant fréquemment changé d'entreprise aura acquis un capital humain différent d'un individu étant resté dans une même entreprise. Et une fréquence de mobilité élevée peut favoriser un salaire plus rémunérateur car elle se prête à l'accumulation de capital humain général. Elle peut en revanche constituer un handicap dans la mesure où elle sous-entend une certaine instabilité : l'entreprise peut alors être moins incitée à lui dispenser une formation.

En tenant compte du déroulement de la carrière de l'individu ou de ses vues pour un avenir proche, on peut non seulement corriger les rendements de l'ancienneté de l'adéquation salarié-emploi et de la réputation de l'individu auprès de l'employeur mais aussi voir dans quelle mesure et sous quelles conditions la mobilité professionnelle contribue à la croissance du salaire.

### **Formation spécifique et formation générale**

On a retenu un échantillon de 1 748 personnes issu de l'enquête *Carrière et mobilité* de l'Insee effectuée en mars 1989. Il rassemble des individus âgés de 30 à 35 ans au cours de cette année là, actifs à temps complet en mars 1974, 1981 et 1989 (dates des trois dernières enquêtes), dont le premier emploi est antérieur à mars 1981, et le premier changement de poste ou de fonction postérieur à mars 1974. Pour plus de détail sur

la construction de cet échantillon on se reportera à l'encadré 1.

Pour dessiner le profil de carrière débutante des individus, ont été retenus :

- le nombre d'entreprises fréquentées depuis le premier emploi ;
- des variables de mobilité, qui distinguent la mobilité au sein de l'entreprise de celle entre entreprises et la mobilité d'un secteur (public ou privé) à l'autre (cf. encadré 1).

La probabilité de quitter l'entreprise est calculée à partir des réponses à des questions demandant aux personnes interrogées combien de temps elles désireraient demeurer dans l'entreprise dernièrement fréquentée, au bout de combien de temps elles envisageraient un renvoi par l'entreprise et enfin la facilité plus ou moins grande avec laquelle elles retrouveraient un emploi si elles venaient à être licenciées. On a distingué la probabilité dépendant de la seule volonté de l'individu de celle liée à une décision de l'entreprise. On a aussi estimé la probabilité qu'à l'individu de retrouver un emploi. Si cette troisième grandeur est élevée, on peut s'attendre à ce que la personne concernée soit indifférente au fait de quitter son emploi. Si elle est faible, l'intéressé désirera au contraire certainement conserver l'emploi qu'il occupe. D'autre part, une probabilité faible de retrouver rapidement un emploi peut exprimer le fait que les qualifications de l'individu, trop spécifiques à l'entreprise qui l'emploie, s'adaptent mal aux besoins des autres.

La base de données fournit encore des renseignements sur la formation professionnelle reçue (en distinguant celle qui s'apparenterait à une formation spécifique de celle qui serait plus générale). Pour évaluer la rentabilité des différentes formations en termes de salaire, on intègre dans la fonction de gains la durée totale (en années) de chacune d'entre elles. Trois sortes de formation professionnelle sont distinguées : celle dont l'initiative provient de l'employeur, celle dont l'initiative vient de l'individu en tant que demandeur d'emploi et enfin celle dont l'initiative lui revient également, mais dans une démarche personnelle cette fois.

Il est difficile d'associer en toute rigueur à chaque formation un caractère général ou spécifique. Cette distinction repose sur l'hypothèse qu'une formation à l'initiative de l'employeur est plus

## Encadré 1

### CONSTRUCTION DE L'ÉCHANTILLON ET VARIABLES DE MOBILITÉ

Notre étude ne retient que trois dates et deux périodes : l'année du premier emploi, mars 1981 et mars 1989, et les périodes allant de la date du premier emploi à mars 1981 et de mars 1981 à mars 1989. Considérant ces dates et les renseignements fournis à ces dates, deux changements au plus peuvent être relatés : ces changements portent soit sur le secteur privé ou public de l'activité, soit sur les entreprises fréquentées, soit sur les postes occupés. Le secteur public recouvre les salariés de l'État ou d'une collectivité locale, y compris les hôpitaux publics et les offices HLM. Le secteur privé regroupe tous les autres actifs.

La mobilité entre les secteurs privé et public, pour un individu et relativement à trois dates distinctes, peut être reflétée par une des huit variables suivantes :

- les variables pri-pri-pri et pub-pub-pub qui traduisent le fait que l'individu est toujours resté soit dans le secteur privé soit dans le secteur public ;
- les variables pri-pub-pub et pub-pri-pri pour une mobilité sectorielle – respectivement le passage du privé au public et celui du public au privé – uniquement pendant la première période (entre le premier emploi et 1981) ;
- pri-pri-pub et pub-pub-pri reflètent la mobilité sectorielle – respectivement le passage du privé au public et celui du public au privé – uniquement la seconde période (entre 1981 et 1989) ;
- enfin pub-pri-pub exprime le fait que l'individu est passé du public au privé au public et pri-pub-pri le fait que l'individu est passé du privé au public au privé.

Mais le trop faible effectif associé à certains groupes nous a conduit à les regrouper et à observer l'impact sur le salaire de 1989 d'une mobilité sectorielle :

- du secteur privé au secteur public (pri--pub) : variables pri-pub-pub et pri-pri-pub ;
- du secteur public au secteur privé : les deux variables pub-pri-pub et pri-pub-pri sont conservées ;
- traduisant un double changement (ppp) : variables pub-pri-pub et pri-pub-pri.

Pour ce qui est de la distinction mobilité interne-mobilité externe, sans spécifier cette dernière, nous distinguerons les individus selon qu'ils ont eu :

- une mobilité interne sur une seule période (du premier emploi à 1981, mobint1, ou bien de 1981 à 1989, mobint2, l'autre période n'étant caractérisée par aucun changement d'entreprise ni de fonction) ;
- une mobilité externe sur une seule période (du premier emploi à 1981, mobext1, l'autre période n'étant caractérisée par aucun changement d'entreprise ni de fonction ou bien de 1981 à 1989, mobext2, l'individu ayant alors pu connaître un changement de poste au cours de la première période) ;
- une mobilité externe à la première période, suivie d'une mobilité interne à la seconde période (mobexin) ;

– une mobilité interne aux deux périodes – au moins trois postes différents depuis le début de la vie active – (mobin12) ;

– une mobilité externe aux deux périodes – au moins trois entreprises différentes depuis le premier emploi – (mobext12) ;

– un profil de carrière plat (l'individu n'a changé ni d'entreprise ni de fonction au sein de l'entreprise).

Toute mobilité interne traduit au moins un changement de poste de même que chaque mobilité externe traduit au moins un changement d'entreprise. Le changement de poste ne peut être associé ni à une promotion ni à un déclassement puisqu'il n'a pas été possible de comparer les postes successifs.

Les données statistiques utilisées proviennent principalement de l'enquête *Carrière et mobilité* de l'Insee effectuée en mars 1989. Cette enquête étant complémentaire à l'enquête *Emploi* de 1989, certaines données provenant de cette dernière ont été retenues. L'enquête *Carrière* consiste à interroger des individus, nés entre 1930 et 1959, sur les caractéristiques de leur premier emploi et leur situation professionnelle à cinq dates précises : mars 1960, mars 1967, mars 1974, mars 1981 et mars 1989. Elle permet donc une reconstitution de la carrière des individus.

Cependant, si l'enquête s'adresse à des individus ayant entre 30 et 59 ans en 1989, notre étude s'est concentrée sur un échantillon d'individus âgés de 30 à 35 ans cette même année et actifs à temps complet aux dates d'enquête. Cette partition a été opérée par le Cerc (Centre d'étude sur les revenus et les coûts) et présente l'inconvénient de ne pas tenir compte d'individus ayant connu une période de chômage ou d'inactivité à une des deux dates que sont mars 1981 et mars 1989. En effet, la relative jeunesse de l'échantillon nous a conduit à ne retenir que trois repères dans leur carrière : leur premier emploi, leur situation professionnelle en mars 1981 et celle en mars 1989.

Pour conserver un échantillon homogène quant à la durée de la carrière professionnelle débutante des individus, nous n'avons retenu que les individus dont la date de premier emploi se situe antérieurement à mars 1981 et celle de leur premier changement de poste ou fonction se situe après à mars 1974. On élimine (1) ainsi les individus ayant une carrière débutante trop longue ou trop courte en 1989 afin de comparer les carrières en suivant uniquement la diversité de leur progression.

L'échantillon final comporte 1 748 individus dont 1 061 hommes et 683 femmes.

1. Cette troncature conduit à retirer 15 % de l'échantillon des femmes et 20 % de celui des hommes sans pour autant évincer de l'échantillon des individus ayant soit un faible niveau d'éducation soit poursuivi de longues études (les données ne comportent d'ailleurs pas d'individus ayant un diplôme supérieur à la maîtrise). L'échantillon final a à peu près le même pourcentage de chaque catégorie de diplômes que l'échantillon initial (cf. encadré 2).

spécifique que celles qui ne reposent que sur l'initiative du travailleur.

Le rendement des études peut être mesuré par le taux de rendement de chaque année relativement au nombre d'années d'étude antérieurement suivies. On retient pour cela dans la fonction de gains le terme quadratique du nombre d'années d'étude. Une autre mesure de l'investissement scolaire est le diplôme le plus élevé obtenu par l'individu.

En retenant cette mesure, on « normalise » le nombre d'années d'étude, c'est-à-dire qu'on débarrasse chaque cursus scolaire de ses particularités (redoublements, années non certifiées). On est ainsi capable de calculer la rentabilité de chaque diplôme (effet qualité de l'investissement).

Dans cette étude, la mesure de l'investissement éducatif se ramène au nombre d'années d'étude compte tenu du diplôme le plus élevé obtenu par l'individu. On multiplie pour cela chaque niveau de diplôme (cf. encadré 2) par le nombre

d'années d'étude après 15 ans. Le coefficient de cette variable représente le rendement moyen des années d'étude engagées après 15 ans, pour un individu ayant obtenu ce diplôme et ayant arrêté ses études à ce moment là. On se limite aux études poursuivies au-delà de 15 ans en raison de l'amendement de 1959, qui impose la seizeième année comme âge légal de fin de scolarité et qui s'applique aux individus de notre échantillon (de 30 à 35 ans). Comme ces individus n'ont pas le choix de poursuivre ou non leurs études avant 16 ans, le taux de rendement ne peut dès lors s'apprécier qu'au vu des études engagées après 16 ans, qui seules reflètent la décision des jeunes concernés de prolonger ou non leurs études. Il faut préciser que le problème de valorisation différente de chaque diplôme suivant les générations n'intervient pas ici car nous n'étudions qu'une seule génération, les 30-35 ans.

D'autres données, enfin, se rapportent à l'individu ou à son environnement : sexe, nationalité (seul 5 % de l'échantillon est composé d'étrangers, essentiellement européens), région dans

## Encadré 2

### LES DIPLÔMES DE RÉFÉRENCE

À partir des données de l'enquête, sept variables de diplômes ont été construites pour permettre une classification simple des individus. Ces variables se distinguent tout d'abord selon le caractère général, technique ou supérieur des diplômes.

Pour les diplômes d'enseignement général :

- la variable « NODIPL » réunit les individus ne possédant aucun diplôme ;
- la variable « CBEPC » regroupe les individus ayant, soit un certificat d'étude, soit un brevet élémentaire ou d'études du premier cycle ;
- et la variable « BAC » rassemble les diplômés du baccalauréat général ou du brevet supérieur.

Pour les diplômes du technique, nous avons retenu :

- sous la mention CAPBEP, tout possesseur d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP ou CAPA), d'un brevet d'enseignement professionnel (BEP ou BEPA) ou de tout autre diplôme similaire et de même niveau ;

– et sous la mention BACTECH, tout diplômé d'un baccalauréat de technicien, d'un brevet d'enseignement supérieur agricole, commercial ou industriel ou de tout autre diplôme équivalent.

Enfin les diplômés du supérieur sont regroupés sous la mention :

- DEUGBTS pour tout individu possédant un diplôme universitaire de premier cycle, un diplôme

universitaire de technologie et un brevet de technicien supérieur, ou tout autre diplôme équivalent ;

– et SANUNI2 pour les diplômes des professions de santé et des professions sociales ou ceux du second cycle universitaire (licence, maîtrise).

Les individus interrogés ne possèdent pas de diplôme supérieur à la maîtrise. Ces variables sont des variables dichotomiques : elles prennent la valeur 1 si l'individu possède un des diplômes du groupe concerné, la valeur 0 sinon.

Le tableau fournit les pourcentages de chaque catégorie de diplômes des échantillons initial et final afin de montrer leur similitude.

En %				
Échantillon féminin initial	Échantillon féminin final	Variables	Échantillon masculin initial	Échantillon masculin final
12,2	10,8	NODIPL	18	18
19	18	CBEPC	18	16
31	31,7	CAPBEP	39	43
8,3	10,2	BAC	5,6	7
7,5	6,5	BACTECH	7,7	6
10	11,8	DEUGBTS	7,7	8
12	11	SANUNI2	20	21

laquelle il travaille et secteur d'activité (cf. encadré 3). La qualification professionnelle des individus n'a pas été retenue comme variable explicative car l'information disponible à ce sujet n'était pas exploitable. Cependant, la présence du nombre d'années d'étude, du diplôme ainsi que du secteur d'activité dans lequel travaille l'individu permet assez bien d'approcher la qualification potentielle de cet individu, surtout au début de sa vie active.

D'autre part, on peut se poser la question de l'éventuelle endogénéité de la variable qualification professionnelle dans l'équation de salaire, tout comme celle des variables de mobilité. Mais un test d'Hausmann (1978) opéré sur ces dernières variables infirme cette hypothèse, du moins à partir des données salariales de 1989.

### Un modèle à géométrie variable

Ce modèle a été estimé sur trois populations différentes : ensemble de l'échantillon puis

séparément hommes et femmes. La première estimation permet de vérifier une éventuelle différence de salaire entre les hommes et les femmes à niveau d'étude, expérience professionnelle (durée et profil de carrière) et conditions individuelles donnés. Les deux autres renseignent sur d'éventuelles différences entre les hommes et les femmes concernant le rendement du niveau d'étude ou de l'expérience professionnelle.

Les questions sous-jacentes sont : la rentabilité d'un diplôme est-elle en rapport avec le nombre d'années d'études qu'il nécessite et notamment le redoublement au cours de la scolarité a-t-il un effet pénalisant ? L'ancienneté est-elle la variable assurant le rendement le plus élevé en termes de salaire ? Les écarts de salaire entre hommes et femmes reposent-ils en partie sur des différences de rendement de l'éducation et de l'expérience suivant le sexe ?

Afin d'y répondre, on a testé trois modèles complémentaires.

#### Encadré 3

#### LES VARIABLES DE RÉGIONS ET DE SECTEURS D'ACTIVITÉ

À partir des données concernant le département de résidence en mars 1989 nous pouvons regrouper les individus selon huit grandes régions d'activité :

- l'Île-de-France ;
- le Nord, qui réunit le Nord, la Picardie et la Haute-Normandie ;
- l'Ouest, qui regroupe la Bretagne, la Basse-Normandie, les Pays de la Loire et la région Poitou - Charentes ;
- le Centre, qui rassemble la Bourgogne, le Limousin, l'Auvergne et le Centre ;
- l'Est, qui réunit la Champagne - Ardenne, la Lorraine, l'Alsace et la Franche-Comté ;
- le Sud-Est, pour les régions PACA et Rhône - Alpes ;
- le Sud-Ouest, pour l'Aquitaine et les régions Midi - Pyrénées et Languedoc - Roussillon ;
- l'Étranger, pour regrouper les individus travaillant à l'étranger.

Nous pourrons, en les intégrant au modèle, juger des différences de salaire liées à la région et proposer alors un classement de ces régions. Cependant, si une différence notable se fait sentir, il conviendra alors de tenir compte de l'inégale

distribution des secteurs d'activité, entre autres, dans les régions françaises. Car l'effet d'une différence de salaire entre deux régions, toutes choses égales par ailleurs, pourra traduire des concentrations totalement différentes d'activités dans les deux régions. C'est pourquoi la distinction des individus selon leur activité a été faite. Nous avons retenu douze secteurs d'activité :

- L'agriculture
- L'énergie
- L'industrie agricole et alimentaire
- L'industrie des biens intermédiaires
- L'industrie des biens d'équipement
- L'industrie des biens de consommation
- Le bâtiment et le génie civil et agricole
- Les transports, postes et télécommunications
- Les services marchands
- Les services non marchands
- Le commerce
- Les secteurs de l'assurance, de la finance et du marché immobilier

Le premier explique le salaire des individus en 1989 en fonction du nombre d'années d'étude et des diplômes obtenus, de l'expérience et de la formation professionnelles et de l'ancienneté dans l'entreprise, corrigées de la probabilité d'y rester, ainsi que du nombre d'entreprises expérimentées depuis la sortie de l'appareil scolaire et enfin de la nationalité, de la région et du secteur d'activité (cf. tableau 1).

Les deux autres modèles s'appliquent à constater l'effet de la mobilité passée sur le salaire observé

en 1989. La mobilité recouvre ici le passage du secteur public au secteur privé et inversement, un changement de poste au sein de l'entreprise ou encore un changement d'entreprise. Il paraît naturel de considérer tout d'abord la mobilité sectorielle, quitte à enrichir ensuite notre approche de la mobilité (au sein de l'entreprise ou interentreprise). Cependant, la mobilité sectorielle étant assez faible dans notre échantillon (la majorité des individus reste dans le secteur privé), on a d'abord observé le seul effet d'une mobilité intra ou interentreprise sur le salaire

Tableau 1

**Les déterminants du salaire en 1989**

Présence des variables de régions et de secteurs d'activité

Variable explicative (1)	Échantillon total		Échantillon masculin		Échantillon féminin	
	Coef.x100	t de Student	Coef.x100	t de Student	Coef.x100	t de Student
<b>Années d'études après 15 ans multipliées par :</b>						
NODIPL	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
CBEPC	1,35	1,87	2,46	250	- 0,73	- 0,66
CAPBEP	3,57	6,50	3,37	4,75	3,68	4,11
BACTECH	6,37	10,00	6,45	7,62	5,90	5,94
BAC	5,64	10,81	6,08	8,84	4,64	5,63
DEUGBTS (DEUGBTS) <sup>2</sup>	12,85	10,50	11,46	5,85	12,96	8,08
SANUNI2 (SANUNI2) <sup>2</sup>	- 0,88	- 5,67	- 0,73	- 2,81	- 0,90	- 4,71
SANUNI2 (SANUNI2) <sup>2</sup>	13,61	8,81	16,17	4,30	12,66	7,25
	- 0,87	- 501	- 1,24	- 2,78	- 0,77	- 4,14
Expérience	1,01	3,27	1,32	3,27	0,34	0,72
Ancienneté	0,75	4,34	0,71	3,23	0,94	3,23
Formation professionnelle	20,80	4,66	24,50	4,49	17,45	2,10
Sexe	17,32	12,03	--	--	--	--
Nationalité française	12,70	3,97	14,60	3,76	5,33	0,90
<b>Régions :</b>						
Nord	3,63	1,44	2,45	0,73	5,50	1,44
Ouest	1,52	0,62	0,21	0,07	3,74	1,02
Île-de-France	17,85	7,30	19,08	5,68	16,34	4,51
Est	5,18	1,93	5,56	1,52	4,77	1,21
Centre	0,5	0,18	- 1,22	0,33	2,85	0,70
Sud-Est	8,04	3,15	6,24	1,85	11,64	2,92
Sud-Ouest	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Etranger (2)	53,63	8,26	56,00	7,45	40,80	2,77
<b>Secteurs d'activité :</b>						
Agriculture (2)	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Ind. agro-alimentaire	6,46	1,02	9,16	1,21	- 0,67	- 0,05
Ind. biens intermédiaires	9,58	1,64	10,64	1,60	3,76	0,29
Ind. biens d'équipement	8,04	1,41	9,50	1,44	2,28	0,20
Ind. biens de consommation	8,80	1,51	11,83	1,66	4,64	0,40
Énergie (2)	12,43	1,70	10,50	1,26	51,87	2,83
Transport, télécom.	8,76	1,50	9,63	1,42	9,50	0,77
Services marchands	8,22	1,47	6,01	0,91	6,90	0,60
Serv. non marchands	9,36	1,62	12,45	1,79	4,75	0,40
Commerce	6,83	1,20	7,32	1,09	4,76	0,41
Bâtiment génie civil	2,66	0,46	2,01	0,30	10,62	0,80
Finance, assur., immob.	24,48	4,05	26,83	3,53	21,98	1,86
Prob. (rester dans l'entreprise)	5,38	2,78	3,90	1,53	8,43	2,76
Prob. (retrouver un emploi)	12,27	4,96	13,04	3,98	9,04	2,34
Préf. pour une carrière sûre	- 8,71	- 5,50	- 8,30	- 4,14	- 10,90	- 4,11
Secteur privé	4,57	2,32	7,88	2,78	0,74	0,26
Nombre d'ent. fréquentées	1,00	2,01	0,83	1,47	2,20	2,00
Constante	807	93,25	818	77,84	822	52,01
R <sup>2</sup>	0,40		0,37		0,44	
R <sup>2</sup> ajusté	0,39		0,35		0,41	
Taille de l'échantillon total : 1 748 individus dont 1 061 hommes (fichiers non pondérés).						
1. cf. encadrés 1, 2 et 3 pour une présentation de ces variables.						
2. Effectif associé à la variable trop faible pour que le coefficient soit interprété.						

Champ : salariés à temps complet de 30 à 35 ans.

Source : enquête Carrière et mobilité, 1989 (Insee).

1. Le modèle estimé comporte, en plus des variables du premier modèle, les variables de mobilité intra et inter-entreprise mais ne tient plus compte du nombre d'entreprises fréquentées ni des secteurs d'activité ; ces deux dernières étant corrélées aux premières.

2. Dans ce dernier modèle, on remplace les variables de mobilité entre les secteurs public et privé par celles de mobilité intra et inter-entreprise. Nous ne retenons pas l'ensemble des variables du tableau 1 pour les mêmes raisons que celles évoquées dans la note précédente.

(cf. tableau 2) (1) avant de donner quelques résultats relatifs à l'impact de la mobilité sectorielle sur le salaire de 1989 (cf. tableau 3) (2).

### Hauts salaires : dans les mêmes régions et les mêmes secteurs pour les hommes et les femmes

Travailler à l'étranger est davantage rémunérateur que travailler n'importe où en France, toutes choses égales par ailleurs. Cependant le faible effectif des personnes concernées ne nous permet pas de valider ces résultats. Il est possible d'esquisser une « hiérarchie » des régions françaises, des salaires les plus élevés

aux salaires les plus faibles. Les trois premières places sont occupées par l'Île-de-France, la région Sud-Est et la région Est et la dernière par la région Sud-Ouest. Le niveau moyen des salaires diffère peu d'une région à l'autre dans le reste du pays. Cette hiérarchie concerne les hommes aussi bien que les femmes.

Les deux secteurs qui proposent en moyenne les plus hauts salaires sont celui de la finance, de l'assurance et de l'immobilier et celui de l'industrie des biens intermédiaires. Peu de différences s'observent en revanche entre les autres secteurs. Une analyse séparée pour les hommes et les femmes n'introduit pas de modifications significatives (on ne tient pas compte

Tableau 2

### Les déterminants du salaire en 1989

Introduction des profils de mobilité intra ou interentreprise

Variable explicative (1)	Échantillon total		Échantillon masculin		Échantillon féminin	
	Coef. x100	t de Student	Coef. x100	t de Student	Coef. x100	t de Student
Années d'études après 15ans multipliées par :						
NODIPL	réf.		réf.		réf.	
CBEPC	1,22	1,68	2,32	2,36	- 0,19	- 0,18
CAPBEP	3,54	6,43	3,27	4,60	4,15	4,65
BACTECH	6,49	10,13	6,49	7,63	6,38	6,45
BAC	5,82	11,22	6,11	8,90	5,29	6,55
DEUGBTS (DEUGBTS) <sup>2</sup>	13,40	10,92	13,00	6,62	13,54	8,43
SANUNI2	- 0,96	- 6,12	- 0,93	- 3,57	- 0,94	- 4,88
(SANUNI2) <sup>2</sup>	12,57	8,26	14,30	3,80	12,80	7,46
	- 0,78	- 4,53	- 1,06	- 2,36	- 0,77	- 4,20
Expérience	1,08	3,47	1,46	3,53	0,45	0,92
Ancienneté	0,52	2,15	0,37	1,17	0,90	2,32
Formation professionnelle	18,10	3,99	19,07	3,46	11,06	1,31
Sexe	15,94		11,73	--	--	--
Nationalité française	11,73	3,71	13,97	3,66	4,33	0,73
Régions :						
Nord	3,67	1,45	2,24	0,66	5,71	1,49
Ouest	1,70	0,70	0,22	0,06	3,68	1,00
Île-de-France	18,34	7,48	18,81	5,59	17,97	5,01
Est	5,56	2,06	6,10	1,66	5,20	1,30
Centre	0,90	0,32	- 0,37	- 0,10	2,70	0,65
Sud-Est	7,72	3,01	5,89	1,74	10,63	2,63
<i>Sud-Ouest</i>	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Etranger (2)	56,95	8,76	59,45	7,94	44,16	2,96
Prob. (rester dans entreprise)	5,00	2,60	3,25	1,29	7,50	2,45
Prob. (retrouver un emploi)	9,92	4,08	10,19	3,16	8,18	2,16
Préf. pour une carrière sûre	- 9,75	- 6,16	- 9,58	- 4,78	- 10,69	- 4,01
Mobilité interne-externe :						
Profil de carrière plat	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
mobint1	5,82	1,97	2,90	0,67	9,40	2,30
mobint2	5,49	1,93	7,48	1,84	4,25	1,06
mobext1	3,64	159	5,28	1,61	1,93	0,59
mobext2	1,46	0,48	0,88	0,21	3,79	0,83
mobexin	8,78	2,98	8,54	2,29	12,00	2,15
mobin12	8,79	2,98	13,00	3,21	3,25	0,74
mobex12	5,11	1,67	4,08	0,99	9,77	2,07
Constante	810	121,3	822	95,66	820	76,20
R <sup>2</sup>	0,39		0,36		0,42	
R <sup>2</sup> ajusté	0,38		0,34		0,39	
Taille de l'échantillon total : 1 748 individus dont 1 061 hommes (fichiers non pondérés).						
1. cf. encadrés 1, 2 et 3 pour une présentation de ces variables.						
2. Effectif associé à la variable trop faible pour que le coefficient soit interprété.						

Champ : salariés à temps complet de 30 à 35 ans.

Source : enquête Carrière et mobilité, 1989 (Insee).

des résultats liés au secteur de l'énergie pour les femmes, ces dernières étant bien trop peu nombreuses à travailler dans ce secteur).

### Le rendement de l'éducation est plus faible chez les femmes

Le rendement de l'éducation se mesure par le surcroît de salaire procuré par une année d'étude poursuivie au-delà de quinze ans, compte tenu du diplôme obtenu au terme des études. Il s'exprime en pourcentage, relativement au rendement des études d'un individu ayant quitté le système scolaire sans diplôme. Ainsi, toute année d'étude entreprise après 15 ans a un rendement moyen de 1,3 % pour un

individu sortant du système scolaire avec un diplôme de la catégorie du BEPC, de 3,6 % pour un individu obtenant un CAP ou un BEP comme diplôme le plus élevé et de 6 % pour tout individu arrêtant ses études après l'obtention d'un baccalauréat général ou technique.

Pour les études supérieures, on a retenu en plus le nombre d'années d'étude multiplié par le diplôme au carré. Cette nouvelle variable permet en effet de relativiser le rendement des études. Ainsi, toute année d'étude conduisant à l'obtention, à l'âge de 20 ans, d'un DEUG ou BTS a un rendement moyen de 8,5 % ( $12,85 - 2 \times 0,88 \times 5$ ) (cf. tableau 1) ; ce rendement s'amenuise au fur et à mesure que l'individu s'attarde dans cette filière. Le coefficient du terme quadrati-

Tableau 3

#### Les déterminants du salaire en 1989

Présence des profils de mobilité entre secteurs public et privé

Variable explicative (1)	Échantillon total		Échantillon masculin		Échantillon féminin	
	Coef. x100	t de Student	Coef. x100	t de Student	Coef. x100	t de Student
Années d'études après 15 ans multipliées par :						
<i>NODPL</i>	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
CBEPC	1,26	1,73	2,30	2,33	- 0,08	- 0,08
CAPBEP	3,60	6,55	3,27	4,62	4,21	4,71
BACTECH	6,65	10,41	6,83	8,07	6,45	6,51
BAC	6,00	11,52	6,26	9,06	5,61	6,92
DEUGBTS	13,35	10,89	12,60	6,45	13,96	8,61
(DEUGBTS) <sup>2</sup>	- 0,93	- 6,00	- 0,85	- 3,28	- 0,98	- 5,08
SANUNI2	12,82	8,32	15,54	4,12	12,97	7,43
(SANUNI2) <sup>2</sup>	- 0,77	- 4,48	- 1,18	- 2,64	- 0,77	- 4,12
Expérience	1,18	3,89	1,57	3,91	0,61	1,28
Ancienneté	0,55	3,74	0,522	2,72	0,60	2,60
Formation professionnelle	20,43	4,57	2,67	4,21	15,20	1,81
Sexe	16,34	12,13	--	--	--	--
Nationalité française	13,19	4,18	15,05	3,95	5,67	0,96
Régions :						
Nord	3,03	1,20	1,60	0,48	4,63	1,20
Ouest	2,04	0,84	0,50	0,15	4,02	1,09
Île-de-France	18,69	7,63	18,70	5,58	18,57	5,20
Est	5,72	2,12	6,09	1,67	5,67	1,42
Centre	0,96	0,35	- 0,03	- 0,01	2,65	0,64
Sud-Est	7,79	3,04	5,28	1,58	11,69	2,90
Sud-Ouest	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Étranger (2)	55,71	8,58	58,40	7,81	43,79	2,91
Prob. (rester dans entreprise)	5,18	2,69	2,75	1,08	8,02	2,64
Prob. (retrouver un emploi)	12,70	5,04	11,91	3,62	12,35	3,08
Préf. pour une carrière sûre	- 9,37	- 5,90	- 9,19	- 4,60	- 9,82	- 3,67
Mobilité public-privé :						
<i>pri-pri-pr</i>	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
pub-pub-pub	- 2,36	- 1,13	- 0,07	- 0,02	- 5,50	- 1,90
pri--pub	- 7,11	- 3,00	- 6,80	- 2,20	- 8,40	- 2,25
pub-pri-pri	7,82	1,86	12,03	2,25	1,51	0,21
pub-pub-pri	- 13,51	- 2,43	- 15,83	- 1,63	- 13,36	- 2,00
ppp (2)	- 11,76	- 1,67	- 22,75	- 2,34	- 1,21	- 0,11
Constante	809	132,31	822	105,49	822	81,55
R <sup>2</sup>	0,39		0,36		0,42	
R <sup>2</sup> ajusté	0,38		0,345		0,394	
Taille de l'échantillon total : 1 748 individus dont 1 061 hommes (fichiers non pondérés).						
1. cf. encadrés 1, 2 et 3 pour une présentation de ces variables.						
2. Effectif associé à la variable trop faible pour que le coefficient soit interprété.						

Champ : salariés à temps complet de 30 à 35 ans.

Source : enquête Carrière et mobilité, 1989 (Insee).

que est en effet négatif. Nous constatons bien que tout redoublement ou retard au cours d'un cursus scolaire ou universitaire est pénalisé. De la même manière, pour le titulaire d'une maîtrise âgé de 22 ans, chaque année d'étude a un rendement de 7,5 %. Si cet individu n'obtient son diplôme qu'au-delà de 22 ans, le rendement de chacune de ses années d'étude se verra réduit en proportion de son retard.

Ces résultats confirment la valeur relative attendue de chacun des diplômes : par exemple, les individus quittant le système scolaire avec un BTS sont mieux rémunérés que ceux possédant un CAP. Ils présentent des différences dans le rendement de l'éducation des hommes et des femmes : pour la majorité des cursus, le rendement moyen de chaque année d'étude est plus faible pour les femmes que pour les hommes (excepté pour les études conduisant à l'obtention d'un diplôme du groupe du BTS).

D'après la première estimation, le rendement moyen de l'expérience est de 1 %, celui de l'ancienneté, de 0,75 %. Le coefficient affecté au terme quadratique de l'expérience n'est pas significatif : l'expérience professionnelle des individus, réduite du fait de leur jeunesse, ne présente pas encore de rendements décroissants. Le rendement de l'expérience est constant au début de la vie active.

Si l'on cumule expérience et ancienneté, une année supplémentaire procure un surcroît de salaire de 1,75 % en moyenne. En début de carrière, le marché interne est plus « rentable » en termes de salaire que le marché externe.

Ce marché est d'autant plus rentable qu'une formation y est offerte. Les individus de notre échantillon qui bénéficient d'une année de formation (sur l'initiative de l'employeur) ont, en moyenne, un salaire supérieur de 21 % à celui des autres salariés. Ce rendement très élevé doit être relativisé compte tenu de la durée moyenne de ces formations, de sept mois pour notre échantillon. Seule la formation sur l'initiative de l'employeur semble avoir une répercussion favorable sur le salaire : les deux autres variables de formation (cette fois à l'initiative du travailleur) ont des coefficients non significatifs.

L'enrichissement en capital humain d'un jeune s'accompagne d'un gain salarial, comme le montre l'effet très bénéfique sur le salaire d'une probabilité plus élevée de retrouver un emploi.

Les différences de rendement entre hommes et femmes sont plus contrastées en matière d'expérience. Il faut préciser que cette dernière est mesurée par le nombre d'années entre le premier emploi et mars 1989 effectivement occupées par un emploi à temps complet. Comme l'enquête renseigne sur les périodes d'inactivité, il a été possible de soustraire aux années comptées entre le premier emploi et mars 1989 les périodes d'interruption liées au chômage, au service militaire, à la naissance d'enfants, à la maladie et autres raisons familiales. On espère ainsi bien approcher la durée effective de l'expérience professionnelle et pouvoir comparer les salaires des hommes et des femmes à expérience effective égale.

Le chômage n'a pu être isolé dans la mesure où l'on ne disposait que de la durée totale depuis le début de la vie active jusqu'en 1989 sans en connaître les épisodes détaillés. Nous supposons donc ici qu'il contribue à déprécier le salaire dans les mêmes proportions que l'expérience contribue à l'apprécier.

Pour les femmes, seule l'ancienneté apparaît rentable en termes de salaire (l'expérience ne l'est pas). Ce résultat semble conforté par le fait que la probabilité de rester dans l'entreprise a un impact largement positif sur le salaire et que l'acquisition d'une formation à l'initiative de l'employeur est rentable (cf. tableau 1).

Mais, d'autre part, plus le nombre d'entreprises fréquentées par les femmes est grand, plus leur salaire s'accroît et plus leur préférence pour une carrière sûre est néfaste à leur salaire. En changeant souvent d'entreprise, elles acquerraient donc un capital humain général facilement transférable d'une entreprise à l'autre.

### **Hommes : une trop grande mobilité externe pénalise le salaire**

Pour les hommes, l'expérience comme l'ancienneté semblent payantes : l'ancienneté est fortement rentable tout comme la formation professionnelle. Mais avoir connu beaucoup d'entreprises n'accroît pas leur salaire.

La différence de rentabilité des profils de carrière entre hommes et femmes apparaît plus clairement dans le tableau 2, une fois que les variables de mobilité intra et interentreprise ont été ajoutées. Pour les hommes, le rendement de l'ancienneté n'apparaît plus alors significatif, pas plus que la probabilité de rester dans

l'entreprise. En d'autres termes, les hommes qui demeurent dans une entreprise n'accumulent pas automatiquement du capital humain spécifique. En fait, une indication de l'accumulation de ce capital humain est le changement de poste. S'ils sont constamment mobiles dans l'entreprise (aux trois dates le poste diffère : variable mobin12), leur salaire progresse. Ceci est renforcé par l'effet fortement positif de la formation sur le salaire.

Par ailleurs, un profil que l'on pourrait qualifier de « job matching » et qui consiste en l'essai d'une ou plusieurs entreprises au début de la vie active avant de se stabiliser dans l'une d'entre elles plus favorable à une progression (variable mobexin), s'avère rentable en termes de salaire aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Les jeunes peuvent commencer la vie active soit par des emplois temporaires dans lesquels ils n'espèrent pas progresser, soit par des emplois qui ne se révèlent pas être de bons choix. Lorsqu'ils rencontrent la firme adéquate, celle dans laquelle ils peuvent progresser, leur salaire s'accroît et s'élève même plus vite que celui des personnes qui n'ont jamais changé d'entreprise mais dont la rémunération n'a pas non plus progressé.

À l'opposé, le salaire des actifs masculins enclins à la mobilité, récente ou ancienne, n'est pas supérieur à celui de la population de référence.

L'observation de rendements élevés de l'ancienneté lorsque l'adéquation salarié-emploi a eu lieu semble corroborer la théorie de l'appariement.

### Femmes : de fréquents changements d'entreprise s'avèrent rentables

Les femmes qui, à trente ans, ont changé au moins deux fois d'entreprises sont mieux rémunérées que celles qui n'ont jamais changé d'emploi ni de poste. Elles bénéficient de plus d'un meilleur salaire que celles qui ont connu plus de deux changements de poste au sein de la même entreprise. Bien sûr, toute évolution au sein d'une entreprise n'est pas forcément une promotion pour elles : si ces changements se répètent,

cela peut signifier que l'entreprise ne leur trouve pas une vraie place.

On peut suggérer que, compte tenu d'interruptions de carrière plus fréquentes (en partie du fait de la naissance d'enfants), les femmes ont plus de difficultés que les hommes à progresser au sein d'une même entreprise. Changer d'entreprise leur permet alors de meilleurs choix, mais aussi, souvent, portant seulement sur le court terme.

En résumé, l'ancienneté apparaît peu rentable pour les femmes : par rapport à un profil de carrière plat, il est toujours plus « payant » de connaître plusieurs entreprises.

Les résultats concernant l'effet d'un changement sectoriel sur le salaire sont réduits car la grande majorité de l'échantillon est restée dans le privé. On ne commenterait pas l'effet d'un double changement de secteur, ce dernier étant marginal. On constate qu'à l'exception du passage du secteur public au secteur privé en tout début de carrière, toute transition d'un secteur à l'autre, et surtout celles s'effectuant en seconde période, se traduit par une diminution de salaire. Le capital acquis dans chacun des secteurs apparaît assez spécifique. Par ailleurs, le salaire d'un individu ayant toujours travaillé dans le privé étant supérieur à celui d'un salarié passé du privé au public, à n'importe quelle date, on peut penser que l'évolution de salaire dans le public est plus faible.

Cependant un homme qui débute dans le secteur public pour ensuite regagner le secteur privé se voit attribuer en 1989 un salaire supérieur de 12 % à celui d'un homme étant resté dans le privé. Il existerait donc un avantage à se former dans le public avant de s'orienter dans le privé.

Au vu des estimations tenant compte de la mobilité passée, il est intéressant de constater que la moindre rémunération des diplômes chez les femmes a disparu. Ceci s'explique par un choix différent de carrière pour des hommes et des femmes de même qualification. Si le choix de carrière est le même, alors les diplômes sont rentabilisés de la même manière pour les hommes que pour les femmes. □

---

## BIBLIOGRAPHIE

- Becker G.-S. (1975)**, *Human Capital*, Columbia University Press for National Bureau of Economic Research, New York.
- Glaude M. (1986)**, « Ancienneté, expérience et théorie dualiste du marché du travail : une étude sur données individuelles », *Économie appliquée*, n° 4, vol. XXXIX, pp. 847-876.
- Hausman J.-A. (1978)**, « Specification Tests in Econometrics », *Econometrica*, n° 46, pp. 69-85.
- Jarousse J.-P. et Mingat A. (1986)**, « Un réexamen du modèle de gains de Mincer », *Revue économique*, n° 6, pp. 999-1031, novembre.
- Jovanovic B. (1979)**, « Job-Matching and the Theory of Turnover », *Journal of Political Economy*, n° 87, pp. 972-990.
- Lhéritier J.-L. (1992)**, « Les déterminants du salaire », *Économie et Statistique*, n° 257, septembre, pp. 9-12.
- Loprest P.-J. (1992)**, « Gender Differences in Wage Growth and Job Mobility », *American Economic Review*, vol. 82, n° 2, pp. 527-532.
- Mincer J. (1974)**, *Schooling, Experience and Earnings*, Columbia University Press for National Bureau of Economic Research, New York.
- Riboud M. (1978)**, *Accumulation du capital humain*, Economica, Paris.
- Willis R.-J. (1986)**, « Wages Determinants : a Survey and Reinterpretation of Human Capital Earnings Functions », *Handbook of Labor Economics*, n° 1, O. Ashenfelter, R. Layard Eds., pp. 525-599.
-

## ANNEXE

### STATISTIQUES DESCRIPTIVES DES DONNÉES

Variables	Ensemble de la population Nombre (%)	Population masculine Nombre (%)	Population féminine Nombre (%)
Échantillon total dont nationalité française	1 748 (100) 1 671 (95,60)	1 061 (100) 1 004 (94,60)	683 (100) 667 (97,10)
<b>Diplômes :</b> NODIPL CBEPC CAPBEP BACTECH BAC DEUGBTS SANUNI2	267 (15,28) 296 (16,93) 672 (38,44) 110 (6,30) 144 (8,24) 164 (9,38) 95 (5,43)	193 (18,19) 172 (16,21) 454 (42,79) 65 (6,13) 74 (6,97) 83 (7,82) 20 (1,89)	74 (10,77) 124 (18,05) 218 (31,73) 45 (6,55) 70 (10,19) 81 (11,79) 75 (10,92)
<b>Régions :</b> Nord Ouest Île-de-France Est Centre Sud-Est Sud-Ouest Étranger	269 (15,39) 321 (18,36) 337 (19,28) 196 (11,21) 179 (10,24) 244 (13,96) 184 (10,54) 18 (1,03)	168 (15,83) 199 (18,76) 187 (17,62) 114 (10,74) 109 (10,27) 165 (15,55) 104 (9,80) 15 (1,41)	101 (14,70) 122 (17,76) 150 (21,83) 82 (11,94) 70 (10,19) 79 (11,50) 80 (11,64) 3 (0,44)
<b>Secteurs d'activité :</b> Agriculture Ind.agro-alimentaire Ind.biens intermédiaire Ind.biens d'équipement Ind.biens de consommation Énergie Transport, télécom. Services marchands Serv. non marchands Commerce Bâtiment, génie civil Finance, assur., immob.	24 (1,37) 57 (3,26) 127 (7,27) 165 (9,44) 131 (7,49) 29 (1,66) 159 (9,10) 347 (19,85) 313 (17,91) 169 (9,66) 134 (7,67) 93 (5,32)	19 (1,79) 38 (3,58) 110 (10,37) 138 (13,01) 57 (5,37) 26 (2,45) 129 (12,16) 140 (13,20) 141 (13,29) 104 (9,80) 121 (11,40) 38 (3,58)	5 (0,73) 19 (2,77) 17 (2,47) 27 (3,93) 74 (10,77) 3 (0,44) 30 (4,37) 207 (30,13) 172 (25,04) 13 (1,89) 55 (8,01) 65 (9,45)
<b>Mobilité public-privé :</b> pub-pub-pub pub-pub-pri pub-pri-pri pri-pub dont pri-pub-pub et pri-pri-pub ppp dont pub-pri-pub et pri-pub-pri	240 (13,73) 24 (1,37) 40 (2,30) 145 (8,30) 83 (4,75) 62 (3,55) 14 (0,80) 7 (0,40) 7 (0,40)	104 (9,80) 8 (0,75) 26 (2,45) 88 (8,29) 47 (4,43) 41 (3,86) 8 (0,77) 1 (0,10) 7 (0,66)	136 (19,80) 16 (2,33) 14 (2,04) 57 (8,30) 36 (5,24) 21 (3,06) 6 (0,87) 6 (0,87) 0
<b>Mobilité interne-externe :</b> mobint1 mobint2 mobext1 mobext2 Sans mobilité interne Avec mobilité interne mobexin mobin12 mobex12	114 (6,52) 131 (7,50) 322 (18,42) 283 (16,14) 256 (14,65) 26 (1,49) 126 (7,21) 126 (7,21) 388 (22,20)	59 (5,56) 73 (6,88) 194 (18,28) 169 (15,95) 148 (13,95) 21 (2,00) 100 (9,42) 77 (7,26) 270 (25,45)	55 (8,00) 58 (8,44) 128 (18,63) 113 (16,42) 108 (15,72) 5 (0,70) 26 (3,80) 49 (7,13) 118 (17,20)