

Elaboration de carrières-types représentatives des carrières complètes des salariés du secteur privé nés en 1948.

Malik KOUBI

DARES, Paris

abdelmalik.koubi@dares.travail.gouv.fr - Tel : 01.44 38 24 36

Quelle est l'ampleur de la dispersion des trajectoires salariales ? Existe-t-il des parcours salariaux plus représentés que d'autres ? La notion de carrière-type fait référence aux scénarios microéconomiques modélisant l'évolution du salaire avec l'âge, utilisés par certains organismes sociaux et d'études pour faire des prévisions et simuler des politiques économiques en matière de retraite. Les carrières-types sont donc très utiles pour l'analyse des « performances » des régimes de retraite car elles sont supposées approcher un grand nombre de carrières « réelles ». Or les travaux sur carrières-types les plus courants¹ prennent généralement pour référence des cas très conventionnels, comme celui d'un salarié ayant perçu sans interruption un salaire proche du SMIC, dont on ne connaît pas précisément la représentativité. Cette étude définit une méthodologie permettant d'une part d'élaborer des carrières-types sur une base statistique et d'autre part de mesurer la représentativité des carrières-types ainsi obtenues. Elle est documentée pour cela par un panel de salariés du secteur privé et semi-public nés en 1948 dont on suit les trajectoires salariales « réelles » sur plus de trente années, de 1967 à 2000. La méthodologie ainsi dégagée permet en outre de mesurer l'impact des principales caractéristiques individuelles observées sur la forme des carrières. On ne retient ici que les carrières « complètes » (définies comme celles justifiant de 20 ans de présence ou plus) et un lissage préalable est effectué, qui consiste à remplacer chaque carrière salariale individuelle par sa tendance polynomiale.

La première partie est consacrée à décrire la durée des carrières (complètes ou non) observées dans les DADS. L'élément le plus frappant est leur diversité : au même titre que les caractéristiques individuelles observables, le temps qui passe semble exacerber les différences de trajectoire entre les individus. En second lieu, on est surpris de constater que les carrières complètes ne forment qu'une minorité (certes importante) de l'ensemble des carrières observées, comme le prouvent de simples statistiques par sexe sur les durées de présence et les taux de présence par âge. En se restreignant désormais aux carrières complètes, le calcul des carrières salariales moyennes de plusieurs catégories de salariés montre que le sexe mais aussi l'âge auquel interviennent les promotions professionnelles ont un impact durable sur l'ensemble de la carrière.

La deuxième partie s'attache à l'élaboration des carrières représentatives de l'ensemble des carrières complètes observées, tâche rendue ardue par leur grande diversité. L'idée principale de la méthode employée, qui fait l'originalité de cette étude, consiste à munir l'ensemble des carrières salariales d'une distance. Cette structure que l'on ajoute à l'ensemble des carrières salariales fait de celui-ci un espace géométrique, plus facile à appréhender par des méthodes statistiques. L'utilisation d'une base de polynômes orthogonaux (dits de Legendre) pour décomposer chaque carrière individuelle est l'autre ingrédient essentiel de la méthode. Ces fonctions, construites par orthonormalisation, sont des briques élémentaires qui permettent de décomposer les carrières individuelles. Chacune d'entre elles capture en effet un aspect particulier de la forme des carrières individuelles et la décomposition ainsi obtenue permet de calculer simplement la distance entre deux carrières individuelles. Cette simplification apportée à l'expression de la distance rend celle-ci implémentable par les algorithmes de classification qui aboutissent à la définition des carrières-types souhaitées.

¹ Voir par exemple Charpin, 1999 ou le modèle de cas-types OSCARIE de la DREES.