

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 11 avril 2012 à 9h30
« Parcours de vie, activité professionnelle et retraite »

Document N°IV-7
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

**Public, privé, indépendant : des changements de statut nombreux
au fil de la carrière**

*Chloé Tavan
L'emploi, nouveaux enjeux – édition 2008 – INSEE*

Public, privé, indépendant : des changements de statut nombreux au fil de la carrière

Chloé Tavan*

Le salariat progresse depuis cinquante ans, en particulier dans le choix du premier emploi : la quasi-totalité de la génération née entre 1965 et 1974 a débuté sa vie professionnelle comme salariée. Le statut d'indépendant est, quant à lui, de moins en moins hérité et de plus en plus choisi par des jeunes fortement diplômés.

Les changements de statut sont assez fréquents : plus d'un tiers des personnes aujourd'hui à la retraite ont changé de statut (public, privé, indépendant) au cours de leur carrière. Changer de statut devient plus rare avec l'avancement dans la carrière, mais même après vingt ans de carrière, encore près d'une personne sur dix, jusque-là fidèle à son statut initial, connaît une mobilité. Les changements de statut sont, la plupart du temps, durables : les trajectoires complexes, formées de plusieurs changements de statut, restent très minoritaires.

Les pratiques de mobilité des hommes et des femmes se rapprochent au fil des générations. Même après une expérience dans le salariat, avoir des parents indépendants favorise la mise à son compte.

Au cours des cinquante dernières années, le marché du travail a été marqué par des transformations importantes. L'extension du salariat, soutenue par un secteur public en développement rapide, s'accompagne d'un repli du travail indépendant, lié principalement à la diminution du nombre d'agriculteurs.

Diminution du non-salariat, progression de l'emploi public

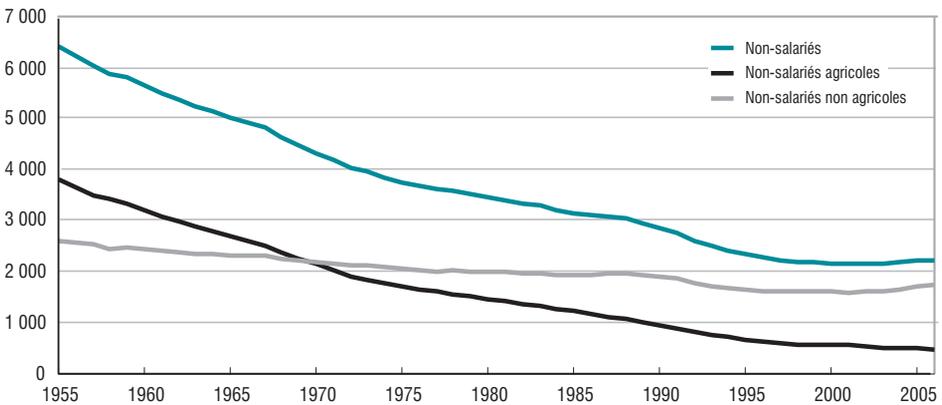
À partir du milieu des années 1950 et jusqu'aux années 1990, l'emploi non salarié (*encadré 1*) a été en nette et constante diminution : au nombre de 6,5 millions en 1955, les non-salariés ne sont plus que 2,2 millions vers la fin des années 1990 (*figure 1*). Depuis lors, leur nombre se stabilise, voire connaît un léger regain. Le non-salariat représente aujourd'hui moins de 10 % de l'emploi, contre plus du tiers au milieu des années 1950. Ce repli du non-salariat s'explique principalement par la baisse du nombre d'agriculteurs : les exploitants agricoles étaient 3,9 millions en 1955, ils ne sont plus que 500 000 au début des années 2000 et sont devenus très minoritaires parmi les non-salariés.

Du milieu des années 1940 jusqu'au milieu des années 1980, l'emploi public, au sens large, a quant à lui fortement progressé. En l'espace de trente ans, les effectifs de la seule Fonction publique ont plus que doublé, passant de 1,9 million de salariés en 1955 à 4,2 millions en 1985 (*figure 2*). La Fonction publique représentait 9,8 % des emplois en 1955, elle en représente 19,3 % trente ans plus tard. Depuis le milieu des années 1980, son rythme de croissance a diminué et est désormais à peine supérieur à celui de l'emploi total sur la période

*Chloé Tavan, Insee, division Redistribution et politique sociale.

1. Effectifs de l'emploi non salarié

en milliers



Source : Insee, estimations annuelles d'emploi.

Encadré 1

Mesurer l'emploi public, privé et non salarié sur longue période

Les sources permettant de retracer l'évolution sur longue période de l'emploi salarié public et de l'emploi non salarié sont parcellaires. Les enquêtes auprès des ménages, telles que l'enquête Emploi, ne sont en général pas assez anciennes et la continuité des séries n'y est pas forcément assurée pour toutes les variables. Seules des données administratives permettent de dresser un large panorama de ces formes d'emploi.

L'emploi public

L'emploi public peut être défini de façon plus ou moins extensive. On peut isoler en son sein quatre composantes principales : la Fonction publique *stricto sensu*, les organismes publics hors Fonction publique (parmi lesquels les caisses nationales du régime de sécurité sociale), les organismes privés à financement public (dont les organismes de protection sociale, l'enseignement privé sous contrat et les hôpitaux sous dotation globale) et les entreprises publiques. Les données sur longue période décrites ici ne concernent que la Fonction publique et les entreprises publiques.

La Fonction publique est définie ici comme l'ensemble des personnels, fonctionnaires ou non fonctionnaires, employés par les services de l'État (administrations centrales et services déconcentrés), les administrations locales (région, département, commune...), les établissements publics d'hospitalisation ou

d'hébergement pour personnes âgées ou les établissements publics à caractère administratif nationaux ou locaux (CNRS, universités, centres de gestion de la fonction publique territoriale, caisses des écoles...). Ce périmètre correspond à celui défini par l'Observatoire de l'emploi public. Pour des raisons de continuité des séries, le ministère des PTT, devenu La Poste et France Télécom en 1991, est écarté du champ de la Fonction publique et intégré à celui des entreprises publiques.

Le champ retenu dans l'étude pour définir les entreprises publiques est celui du Répertoire des entreprises contrôlées majoritairement par l'État (Recme), mis en place en 1984, qui recense les effectifs salariés des entreprises publiques contrôlées directement ou indirectement par l'État.

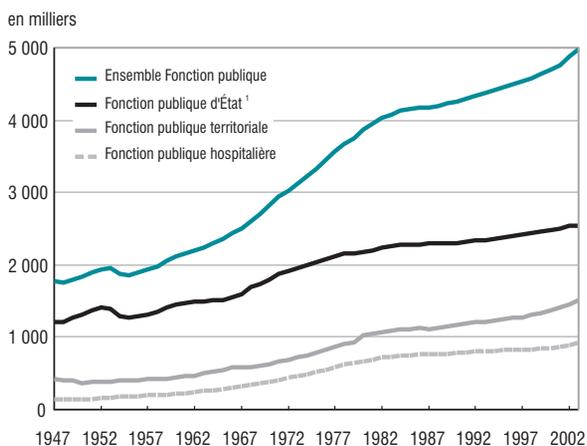
L'emploi non salarié

L'Insee publie chaque printemps une estimation annuelle d'emploi basée sur la synthèse de diverses données administratives et de données d'enquête. Ces estimations permettent une mesure de l'emploi selon le statut et isolent entre autres l'emploi non salarié. Le non-salariat défini ici inclut les personnes non salariées quel que soit leur statut (indépendant, employeur, ou aide familial), mais écarte les personnes qui se déclarent chefs d'entreprise salariés. Ces estimations permettent de retracer l'évolution de l'emploi non salarié depuis 1954.

1985-2003 : + 20 % pour la Fonction publique, contre + 15 % pour l'emploi total. Le dynamisme de l'emploi public tient principalement au développement de la fonction publique territoriale et, plus encore, de la fonction publique hospitalière. Le poids de la fonction publique territoriale dans l'ensemble de la Fonction publique est passé de 22 % en 1955 à 31 % en 2003, et celui de la fonction publique hospitalière de 10 % à 18 %. En dépit de son recul relatif, la fonction publique d'État reste encore majoritaire au sein de la Fonction publique (51 % en 2003).

Après la vague de nationalisations de l'après-guerre, l'emploi dans les entreprises publiques a connu une longue période de stabilité ; jusqu'à la fin des années 1970, environ 1,4 million de salariés occupaient un emploi dans les entreprises publiques (ministère des PTT compris). À partir de 1982, le nombre de ces salariés a beaucoup varié sous l'effet des nationalisations et privatisations (figure 3). Les nationalisations de 1982 ont porté le secteur public d'entreprises à un niveau d'emploi jamais atteint : il employait au milieu des années 1980 près de 2,4 millions de personnes, soit une personne en emploi sur dix. Les privatisations de 1986, puis celles de 1993, ont renversé cette tendance : le nombre de salariés de ces entreprises a brutalement chuté pour se stabiliser au début des années 2000 à 1,1 million de salariés. Il ne représente alors plus que 4,6 % de l'emploi total.

2. Évolution de l'emploi dans la Fonction publique



1. Non compris ministère des PTT, y compris EPA.
 Champ : hors emplois aidés ; Métropole, COM, étranger.
 Source : DGAFP.

3. Effectifs salariés des entreprises contrôlées majoritairement par l'État



Champ : y compris le ministère des PTT.
 Sources : déclarations annuelles de salaires (DAS) ;
 Recme depuis 1985.

Ces transformations observées au niveau agrégé sont allées de pair avec, au niveau individuel, des évolutions concernant notamment le choix du premier emploi (comme non-salarié, salarié du public ou salarié du privé) et des changements de statut en cours de carrière. À partir d'une exploitation originale du calendrier rétrospectif de l'enquête Patrimoine, qui permet de suivre plusieurs générations de travailleurs sur une partie ou la totalité de leur carrière (encadré 2), on se propose de comprendre les facteurs individuels qui expliquent les choix de carrière.

Des premiers emplois de plus en plus souvent salariés

La progression du salariat se traduit dès les premiers emplois. Les trois quarts des personnes nées en 1934 ou avant débutaient leur vie professionnelle par un emploi salarié ; dans la génération née entre 1965 et 1974, c'est le cas de la quasi-totalité d'entre elles (figure 4). Si cette généralisation du salariat lors du premier emploi est essentiellement portée par le

Encadré 2

Le recueil de données longitudinales dans l'enquête Patrimoine

L'enquête Patrimoine a été réalisée entre octobre 2003 et janvier 2004. Elle recueille, grâce à son calendrier rétrospectif d'activité, le statut occupé pendant les différentes périodes d'emploi des personnes interrogées, depuis la fin des études, jusqu'à la date de l'enquête.

L'enquête relève pour environ 15 000 personnes les années de changement de situation professionnelle qui font suite au premier emploi. Elle décrit chacune des périodes d'emploi ou de non-emploi. Le statut des emplois successifs renseignés dans le calendrier est regroupé selon trois modalités :

- salarié du secteur public ;
- salarié du secteur privé ;
- non-salarié (modalité qui rassemble les salariés chefs de leur entreprise, les salariés de leur conjoint, les aides familiaux, et les personnes à leur compte).

Le périmètre des différents statuts pris en compte dans la présente étude diffère donc de celui des sources administratives habituellement utilisées, pour deux raisons. D'une part, il s'en écarte dans la définition même du contenu des catégories. Ainsi, au sein de l'emploi public, la Fonction publique et les entreprises publiques ne peuvent être isolées. De même, les salariés chefs de leur entreprise sont ici regroupés avec les non-salariés. D'autre part, les données issues de l'enquête Patrimoine sont déclaratives et les statuts déclarés peuvent s'éloigner des catégories administratives. Ainsi, dans le cas de privatisations, il est difficile de savoir si les personnes

interrogées déclarent le changement de statut de leur entreprise.

Les limites de l'enquête

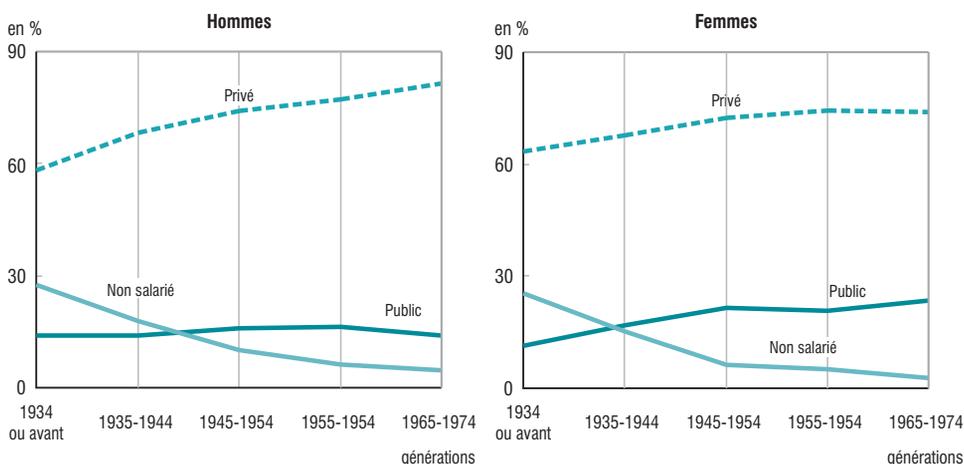
La collecte de données au moyen d'un calendrier rétrospectif présente certaines limites. En premier lieu, les informations ne sont recueillies qu'à l'échelle de l'année et les durées calculées en différence de millésime, ce qui implique certaines imprécisions. Dans le cas où plusieurs statuts sont connus une même année, seul le statut dominant est reporté. De même, en cas de succession de courtes périodes d'emploi et de chômage, le statut n'est pas connu. Toutefois, ces situations sont très minoritaires.

S'ajoutent ensuite d'autres limites propres aux données rétrospectives. Tout d'abord, le calendrier renseigne sur les seules personnes présentes en France à la date de l'enquête et ignore donc celles qui ont quitté le sol français ou qui sont décédées. Cela peut entraîner un biais dont on ne connaît ni le sens ni l'ampleur. Ensuite, les risques d'erreurs ou d'imprécisions de déclaration sont accrus avec de telles données et ce d'autant plus que la mémoire des individus est fortement sollicitée. Outre les aléas de datation, les personnes peuvent être amenées à simplifier leur trajectoire professionnelle. Le risque est donc de sous-estimer les mobilités.

Malgré ces limites, les estimations de l'enquête Patrimoine semblent de bonne qualité, quand on les rapproche de l'enquête Emploi.

développement du secteur privé, le poids des emplois publics, au sens large, progresse également. Dans les générations les plus anciennes, seule une personne sur huit occupait un emploi public en début de vie active ; c'est désormais le cas de près d'une sur cinq. Cette progression de l'emploi public a surtout concerné les femmes des générations nées jusqu'au milieu des années 1950, c'est-à-dire celles qui se sont présentées sur le marché du travail jusqu'aux années 1980, au moment où la Fonction publique connaissait son expansion la plus soutenue. Alors que pour la génération née avant 1935, elles s'orientaient un peu moins souvent que les hommes vers les emplois du secteur public, elles sont désormais nettement plus nombreuses que leurs homologues masculins à y débiter leur vie professionnelle (23 % contre 14 %). L'emploi public s'est ainsi féminisé. Symétriquement, les jeunes s'installent de moins en moins à leur compte pour débiter leur vie professionnelle, même si certaines professions indépendantes, comme les professions libérales, restent attractives.

4. Évolution des statuts des premiers emplois au fil des générations



Champ : personnes nées en 1974 ou avant ayant connu au moins une période d'emploi.

Source : Insee, enquête Patrimoine, 2003.

Débiter comme non salarié : une situation de moins en moins héritée

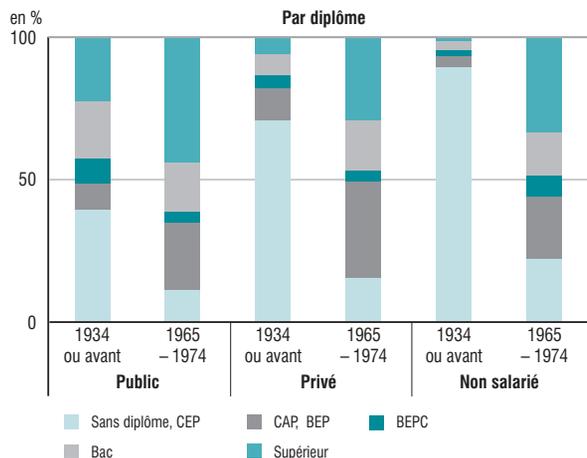
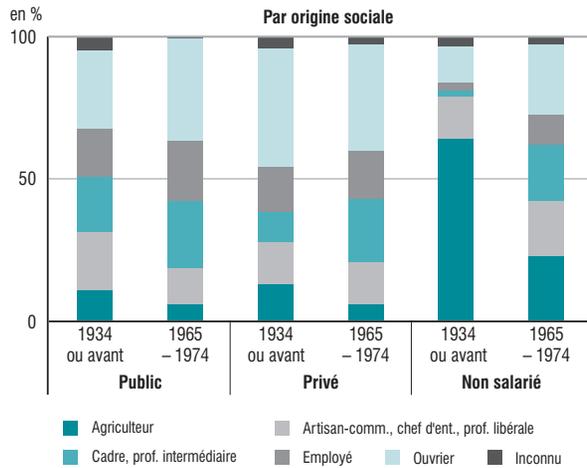
Le recul des non-salariés s'est accompagné d'une profonde redéfinition de cette catégorie. Premier signe de ce changement : de moins en moins de non-salariés débiter en aidant un membre de leur famille dans son entreprise ou son exploitation. Alors que pour les générations les plus anciennes, une très large majorité de non-salariés (92 %) commençaient leur vie professionnelle comme aides familiaux, souvent dans la perspective de reprendre l'entreprise familiale, cela concerne moins de la moitié d'entre eux (40 %) dans les générations récentes. Le statut de non-salarié est de moins en moins souvent hérité. Certes, la facilité d'accès au capital et la transmission d'un capital humain informel, fait d'esprit d'entreprise, de goût du risque et de réseau relationnel, font que les enfants d'artisans et commerçants, et plus encore ceux d'agriculteurs, ont aujourd'hui encore une probabilité bien supérieure à celle des enfants d'autres origines sociales de devenir travailleurs indépendants [Colombier, Masclat, 2007], mais l'empreinte de l'origine sociale s'est atténuée dans le temps. La base sociale des non-salariés s'est ainsi diversifiée : alors que dans les générations les plus anciennes, à peine 2 % d'entre eux avaient des parents cadres ou exerçant une profession intermédiaire, dans les générations les plus récentes, c'est le cas d'un sur cinq (figure 5).

Des non-salariés de plus en plus diplômés

Autre signe de la transformation de la catégorie des non-salariés, la nette progression de leur niveau de qualification. La durée des études s'allonge pour l'ensemble des nouveaux arrivants sur le marché du travail, quel que soit leur statut, mais cela est particulièrement vérifié pour les jeunes indépendants. Ainsi, alors que 89 % des indépendants débutants nés avant 1935 avaient quitté l'école sans diplôme, ce n'est le cas que de 22 % d'entre eux pour la génération née en 1965-1974. Non seulement, ils sont plus nombreux à poursuivre des études, mais ils effectuent désormais des études longues. Très minoritaires parmi les débutants non salariés des générations les plus anciennes, les diplômés du supérieur représentent un tiers des jeunes qui se mettent à leur compte dans la génération 1965-1974 ; leur poids est désormais même supérieur à ce qu'il est chez les nouveaux salariés du privé (*figure 5*). Ceci tient notamment au dynamisme des professions libérales [Beffy, 2006].

Malgré tout, le diplôme conditionne encore fortement les modes d'entrée dans la vie professionnelle. Parmi les personnes nées entre 1965 et 1974, les jeunes indépendants sont

5. Évolution de la structure par origine sociale et diplôme des débutants de chaque statut



Champ : personnes nées en 1974 ou avant ayant connu au moins une période d'emploi.

Lecture : 40 % des personnes nées en 1934 ou avant et ayant eu leur premier emploi dans le public avaient au plus le certificat d'études primaires (CEP).

Source : Insee, enquête Patrimoine, 2003.

encore deux fois plus nombreux que ceux qui débutent dans le public à ne posséder aucun diplôme (22 % contre 11 %) et moins nombreux que les débutants du public à posséder un diplôme du supérieur (33 % contre 44 %). Les individus les plus diplômés peuvent en effet avoir moins d'incitation à devenir entrepreneur vu le niveau de salaire auquel ils peuvent prétendre. Les projets professionnels modèlent également le niveau de formation : les emplois d'indépendants ne nécessitent pas seulement un savoir formel acquis à l'école ; inversement, la nature des emplois du public conduit à recruter une main-d'œuvre qualifiée [Fougère, Pouget, 2003].

Plus du tiers des personnes ayant achevé leur carrière ont changé de statut

Salarié du public, salarié du privé ou non salarié, le statut de l'emploi constitue une segmentation forte du marché du travail : il offre des perspectives différentes en termes de salaires, de conditions de travail, de carrière, ou encore de conditions de départ à la retraite. Il existe, de fait, des barrières ou des freins à l'entrée dans certains statuts : le recrutement par concours des titulaires de la Fonction publique, les professions indépendantes réglementées ou le capital nécessaire pour s'établir à son compte. Malgré ces barrières, les mobilités statutaires sont relativement fréquentes : 37 % des personnes ayant achevé leur carrière professionnelle (c'est-à-dire à la retraite ou ayant plus de 60 ans et étant inactives) ont changé de statut au moins une fois au cours de leur carrière. Ces changements de statut, même s'ils sont plus fréquents en début de carrière, ponctuent l'ensemble du parcours professionnel. La moitié des premières mobilités ont lieu dans les dix ans qui suivent le premier emploi, un peu plus des deux tiers dans les quinze premières années. Après vingt ans d'expérience professionnelle, ce sont encore 8 % des personnes jusque-là fidèles à leur statut initial qui connaissent une mobilité. Les trajectoires professionnelles complexes, successions d'emplois de statut différent, restent rares. Ainsi, sur l'ensemble des personnes ayant terminé leur vie professionnelle, 63 % sont restées tout au long de leur carrière fidèles au statut dans lequel elles avaient débuté, 28 % ont connu une seule transition et 9 % au moins deux transitions, la plupart du temps pour rejoindre leur statut initial. Les trajectoires où les individus connaissent les trois statuts sont très minoritaires : à peine 3 %.

Un tiers des débutants du privé ont changé de statut durant leur carrière

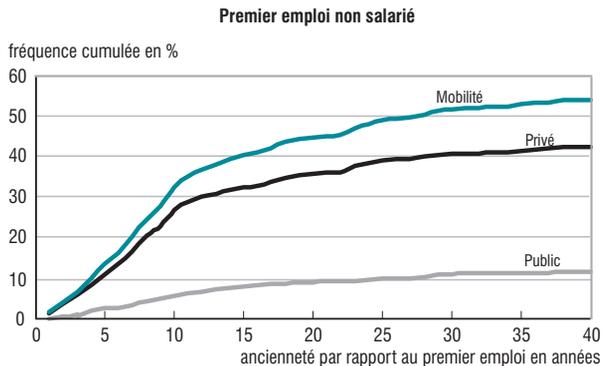
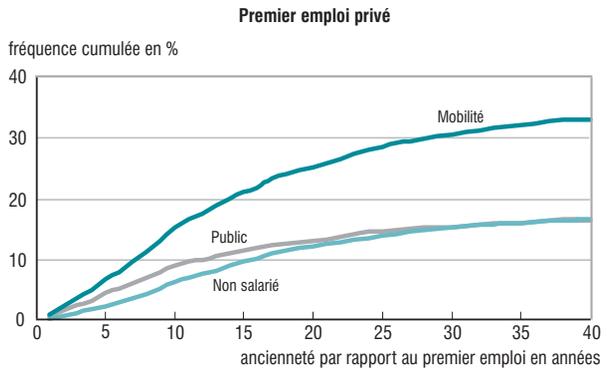
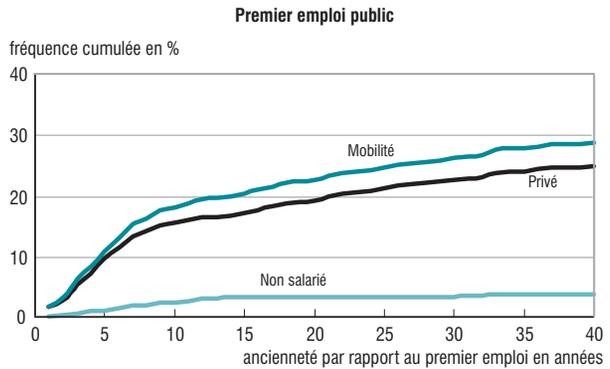
Quitter le secteur privé est assez peu fréquent, sans doute en raison des multiples possibilités de mobilité « interne » qu'offre ce secteur : seul un tiers des débutants du privé ont changé de statut durant leur carrière (*figure 6*). Ils se dirigent alors à parts égales vers le public ou le statut d'indépendant.

Les transitions vers le statut d'indépendant sont relativement nombreuses, notamment par rapport à ceux qui débutent dans le public. Devenir son propre patron représente vraisemblablement une voie de retour à l'emploi pour des personnes au chômage [Beffy, 2006], qui étaient majoritairement d'anciens salariés du privé, mais aussi une forme de promotion pour des emplois peu qualifiés du privé. Les salariés du privé décident le plus souvent de se mettre à leur compte après dix ans d'ancienneté. Avoir une expérience longue dans le salariat peut en effet aider à prendre la responsabilité d'une entreprise et permet d'accumuler un capital plus élevé [Lafferrère, 1998]. Ces créations d'entreprise restent toutefois précaires : près d'une sur trois se soldera par un retour vers le salariat. Les transitions vers le public sont légèrement plus concentrées en tout début de vie professionnelle (nombre de concours de la Fonction publique fixent en effet des limites d'âge) et plus durables. Les personnes y restent plus souvent définitivement : seule une sur cinq changera à nouveau de statut.

Peu de changements de statut pour les salariés ayant débuté dans le public

Les changements de statut sont encore moins fréquents parmi ceux qui ont débuté dans le public (29 %). Entrer dans la Fonction publique correspond, en général, à un projet professionnel mûri et à un investissement important (qui se traduit notamment par la réussite à un concours d'entrée) sur lequel les personnes ne vont pas revenir dans la suite de leur carrière, surtout dans un cadre où la sécurité de l'emploi leur est assurée. Par ailleurs, beaucoup d'emplois de la Fonction publique n'ont pas leur équivalent dans le privé ou comme indépendants. Ces deux raisons constituent certainement un frein à la mobilité statutaire.

6. Ancienneté en emploi avant le premier changement de statut



Champ : personnes ayant effectué une carrière complète, c'est-à-dire étant retraitées ou retirées des affaires au moment de l'enquête.

Lecture : 23 % des personnes ayant débuté dans le public ont changé de statut au moins une fois dans les vingt premières années de leur carrière, dont 19 % se sont orientées en premier vers le privé, quitte à connaître un autre changement par la suite ou à retourner vers leur statut initial.

Source : Insee, enquête Patrimoine, 2003.

Les passages du public vers d'autres statuts sont très concentrés en début de carrière : un peu plus de la moitié des départs ont eu lieu dans les sept premières années de carrière (figure 6). Une partie de ces mobilités précoces sont probablement le fait de contractuels dont le contrat arrive à échéance. Les personnes qui quittent le public s'orientent massivement vers le privé (87 %) et dans la majorité des cas, elles y resteront.

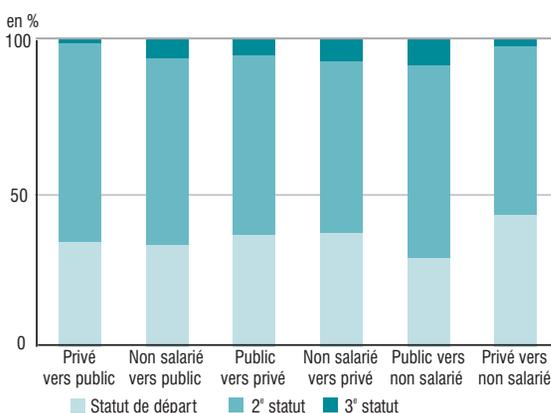
Se mettre à son compte est en revanche une pratique très minoritaire parmi les salariés du public : faibles en début de carrière, les « chances » de créer sa propre entreprise deviennent nulles au-delà de 13 ans d'ancienneté. Au final, à peine 4 % d'entre eux, sur l'ensemble de leur carrière, s'installent comme indépendants. Certains déterminants du choix entre ces statuts (esprit d'entreprise versus besoin de sécurité) s'opposent fortement. De plus, l'expérience acquise dans le secteur public est difficilement mobilisable pour ceux qui voudraient se mettre à leur compte.

Une mobilité importante pour les indépendants

À l'inverse, la majorité des personnes (55 %) ayant débuté leur vie professionnelle à leur compte ont, à un moment donné de leur carrière, rejoint le salariat (figure 6). Ces mobilités sont particulièrement nombreuses en début de carrière : la moitié des premiers départs ont eu lieu dans les neuf ans suivant l'installation. Cela renvoie sans doute à la fragilité des entreprises individuelles [Estrade, Missègue, 2000]. Plus généralement, débuter comme indépendant induit davantage de carrières complexes : 15 % d'entre eux ont changé au moins deux fois de statut, parfois pour se remettre à leur compte par la suite. Lorsqu'ils rejoignent le salariat, les indépendants optent huit fois sur dix pour le secteur privé.

Au final, les personnes qui ont débuté comme travailleur indépendant ont passé à peine les deux tiers de leur vie professionnelle dans leur statut d'origine, contre plus des trois quarts pour celles qui ont commencé comme salarié, que ce soit dans le privé ou le public. Pour ceux qui ont changé de statut, le statut de destination correspond à plus de la moitié du temps travaillé. Le passage du privé vers le public, ou du public vers une installation à son compte, survient particulièrement tôt dans le parcours professionnel, dans ces deux cas, les personnes ont passé près des deux tiers de leur temps professionnel dans ce deuxième statut (figure 7). Quelles que soient les trajectoires considérées, le troisième statut – quand il existe – occupe un faible poids, notamment dans le cas des transitions du privé vers le non-salariat ou le public.

7. Poids du temps travaillé passé dans chacun des statuts selon le type de trajectoire



Champ : personnes ayant eu leur premier emploi il y a au moins 15 ans.

Lecture : les personnes ayant quitté le public pour le privé, quelle que soit leur trajectoire ultérieure, ont passé 35 % de leur temps travaillé dans le privé et 64 % dans le public ; elles n'ont passé que 1 % de leur temps dans le troisième statut, le non-salariat.

Source : Insee, enquête Patrimoine, 2003.

Les pratiques de mobilité des hommes et des femmes convergent au fil des générations

Quels sont les facteurs qui jouent sur les changements de statut ? Sont-ils les mêmes que ceux qui pèsent sur le choix du statut en début de carrière ? Afin de disposer d'un échantillon plus large et représentatif des générations plus récentes, nous considérons désormais les personnes ayant commencé à travailler il y a au moins quinze ans et nous limitons aux mobilités effectuées dans les quinze premières années de carrière.

À sexe, diplôme et origine sociale et statut d'origine comparables, changer de statut est aussi fréquent au fil des générations. Toutefois, les mobilités des femmes à destination du secteur privé sont de plus en plus fréquentes, alors qu'elles restent stables pour les hommes. De même, les mobilités vers le public se développent chez les femmes qui ont débuté dans le privé, alors qu'elles sont de moins en moins nombreuses pour les hommes. Enfin, les installations à son compte après une expérience dans le salariat tendent à rester stables, toutes choses égales par ailleurs, au fil des générations : si le non-salariat décline, c'est avant tout parce que les jeunes s'en détournent au début de leur vie professionnelle, mais il reste une alternative possible tout au long du parcours professionnel. Globalement, les trois quarts des personnes en emploi ne connaissent qu'un seul statut dans les quinze premières années de leur carrière, cette part restant stable au fil des générations.

Toutes générations confondues, les femmes sont moins mobiles que les hommes : dans les quinze premières années de carrière, 22 % des femmes et 28 % des hommes ont changé au moins une fois de statut. À statut de départ, génération, diplôme et origine sociale comparables, ce résultat persiste (*figure 8*). Mais les taux de mobilité des femmes et des hommes convergent au fil des générations : alors que les femmes avaient, toutes choses égales

8. Effet marginal des caractéristiques sociodémographiques sur les chances de mobilité

	Mobilité...					
	... du public vers...		... du privé vers...		... du non-salariat vers...	
	... le privé	... le non-salariat	... le public	... le non-salariat	... le public	... le privé
Ensemble (en %)	20,3	5,2	12,1	11,0	7,3	33,3
Sexe						
Homme (en %)	25,0	5,6	11,9	14,3	9,1	42,5
Femme	-7,0	-1,5		-5,5	-4,9	-14,0
Diplôme						
Pas de diplôme ou CEP (en %)	24,5	4,3	8,6	10,2	5,0	52,0
CAP, BEP			+ 4,3	+ 3,4		- 13,6
BEPC			+ 6,1			- 18,9
Baccalauréat	-7,3		+ 5,7			- 26,1
Supérieur	-6,2		+ 6,1	+ 1,6		- 32,5
Catégorie socioprofessionnelle du père						
Agriculteur	-9,9	+ 5,1	+ 1,1	+ 13,2		- 16,0
Artisan, commerçant, chef d'entreprise, profession libérale		+ 4,9		+ 12,4		
Cadre ou profession intermédiaire		+ 2,0		+ 4,1		
Employé			+ 4,5	+ 1,8		
Ouvrier (en %)	23,1	3,0	11,8	6,5	6,9	39,1

Champ : personnes ayant eu leur premier emploi il y a au moins 15 ans.

Lecture : la probabilité moyenne prédite par le modèle de rejoindre le privé quand on a débuté dans le public est de 20,3 %. À génération, diplôme et origine sociale identiques, les femmes quittent moins souvent le public pour le privé : leur probabilité prédite est inférieure de 7 points à celle des hommes (qui est de 25 %).

Note : ces effets marginaux sont recalculés à partir de l'estimation d'un logit multinomial à 3 modalités (catégorie de référence = rester dans le statut de départ). Le modèle inclut comme autres variables explicatives la génération de naissance. Les effets significatifs à 1 % sont indiqués en gras, ceux à 10 % en maigre. Les chiffres sans signe sont des pourcentages ; les chiffres avec signe (+ ou -) sont exprimés en points de pourcentage.

Source : Insee, enquête Patrimoine, 2003.

par ailleurs, une probabilité bien inférieure à celle des hommes de changer de statut, dans les générations les plus récentes, celles nées entre 1955 et 1964, cette probabilité est désormais comparable à celles des hommes. En effet, globalement, les femmes sont de plus en plus mobiles au fil des générations, alors que pour les hommes, la tendance est plutôt à un repli des mobilités. Les femmes n'ont pas le même type de mobilité que les hommes : quand elles quittent le privé, elles privilégient le public, alors que les hommes choisissent plus souvent de devenir indépendants. Cela peut tenir au fait que nombre des métiers indépendants sont traditionnellement masculins [Beffy, 2006]. La moindre mobilité des femmes, et leur désaffection relative pour le non-salariat peuvent s'expliquer par le fait qu'elles sont plus averses au risque, notamment dans le domaine professionnel.

Les bacheliers et diplômés du supérieur quittent moins le public

Les titulaires d'un diplôme supérieur ou égal au baccalauréat quittent moins souvent le public pour le privé : à sexe, génération et origine sociale identiques, un bachelier a 1,6 fois moins de chances relatives de rejoindre le privé qu'une personne peu diplômée, c'est-à-dire ayant au plus le certificat d'études primaires. Ce « rapport des chances » est de 1,4 pour un diplômé du supérieur. À l'inverse, avoir un diplôme, quel que soit son niveau, favorise les mobilités du privé vers le public : toutes choses égales par ailleurs, les diplômés de l'enseignement supérieur ont deux fois plus de chances que les peu diplômés de quitter le privé pour le public, plutôt que d'y rester.

Les personnes qui ont un CAP-BEP ou au moins le baccalauréat restent plus souvent à leur compte, et elles rejoignent moins souvent le privé. Les formations courtes et professionnalisées sont en effet associées à la survie des entreprises artisanales. Inversement, les titulaires de diplômes techniques courts (CAP, BEP) ou de l'enseignement supérieur (BTS, DUT) quittent plus souvent le privé pour s'établir à leur compte. Dans un contexte de valorisation croissante des diplômes, la mise à son compte ouvrirait des perspectives aux diplômés de l'enseignement professionnalisant court. En revanche, parmi les personnes qui débutent dans le public, le diplôme n'a pas d'incidence sur le fait de se mettre à son compte.

Même après une expérience dans le salariat, la reproduction sociale joue chez les indépendants

Déterminante dans le choix de se mettre à son compte en début de carrière, l'origine sociale, et plus précisément le fait d'avoir des parents agriculteurs ou indépendants, pèse également sur les mobilités en cours de carrière à l'origine ou à destination du non-salariat. Avoir un père agriculteur augmente les chances de rester indépendant : parmi les personnes ayant débuté à leur compte, celles qui viennent d'une famille agricole ont, toutes choses égales par ailleurs, deux fois plus de chances de rester indépendantes dans les quinze premières années de carrière que celles dont le père est ou était ouvrier (*figure 8*). En revanche, les enfants d'artisans, de commerçants, de chefs d'entreprise ou de professions libérales ont une probabilité comparable aux enfants de cadres, professions intermédiaires, employés ou ouvriers de devenir salariés. L'effet de l'origine sociale est très fort sur les mises à son compte en cours de carrière : quel que soit le statut de départ, les enfants d'indépendants (agriculteurs inclus), et dans une moindre mesure les enfants de cadres ou de professions intermédiaires, s'installent plus souvent à leur compte. L'effet de reproduction sociale mis en évidence sur le premier emploi continue à jouer même après le premier emploi. ■

Pour en savoir plus

Audier F., « La transmission du statut dans la Fonction publique », *Économie et Statistique* n° 337-338, Insee, 2000.

Beffy M., « Moins d'artisans, des professions libérales en plein essor », *France, Portrait social*, Insee Références, 2006.

Chabanas N., Vergeau E., « Nationalisations et privatisations depuis 50 ans », *Insee Première* n° 440, avril 1996.

Colombier N., Maslet D., « L'importance de l'environnement familial comme déterminant du travail indépendant », *Économie et Statistique* n° 405-406, Insee, 2007.

Estrade M.-A., Missègue N., « Se mettre à son compte et rester indépendant : des logiques différentes pour les artisans et les indépendants des services », *Économie et Statistique* n° 337-338, Insee, 2000.

Fougère D., Pouget J., « Les déterminants économiques de l'entrée dans la Fonction publique », *Économie et Statistique* n° 369-370, Insee, 2003.

Laferrère A., « Devenir travailleur indépendant », *Économie et Statistique* n° 319-320, Insee, 1998.

Loiseau H., « 1985-2000 : quinze années de mutation du secteur public d'entreprises », *Insee Première* n° 860, juillet 2002.

Pouget J., « La Fonction publique : vers plus de diversité ? », *France, Portrait social*, Insee Références, 2005.
