

Satisfaction salariale : ce qui a changé en 16 ans (2009–2025)

VICTOIRE CHATAIN

JUILLET 2026



Satisfaction salariale : ce qui a changé en 16 ans (2009–2025)

Synthèse

Victoire Chatain,

9 juillet 2026

En seize ans, le niveau moyen de la satisfaction salariale dans le secteur privé n'a presque pas bougé, mais la répartition des niveaux de satisfaction s'est polarisée et les motifs invoqués ont changé. À partir de deux enquêtes comparables menées en 2009 (Salsa) et 2025 (Apec x Terra Nova), cette note montre que les déterminants classiques de la satisfaction salariale ont perdu une grande partie de leur pouvoir explicatif. Ce qui distingue désormais un salarié satisfait d'un salarié insatisfait, ce n'est plus tant son diplôme ou sa catégorie socio-professionnelle, mais plutôt son rapport au contenu du travail et son sentiment de reconnaissance.

Introduction

Cette note propose une analyse de l'évolution de la satisfaction salariale dans le secteur privé en France, à partir de deux enquêtes comportant des questions identiques ou semblables. L'enquête Salsa, conduite en 2009 auprès de 3 000 salariés du secteur privé et de la fonction publique territoriale et hospitalière¹, est mise en regard de l'enquête Apec x Terra Nova, menée en ligne en mai 2025 auprès d'un échantillon national représentatif de 4 001 salariés du secteur privé².

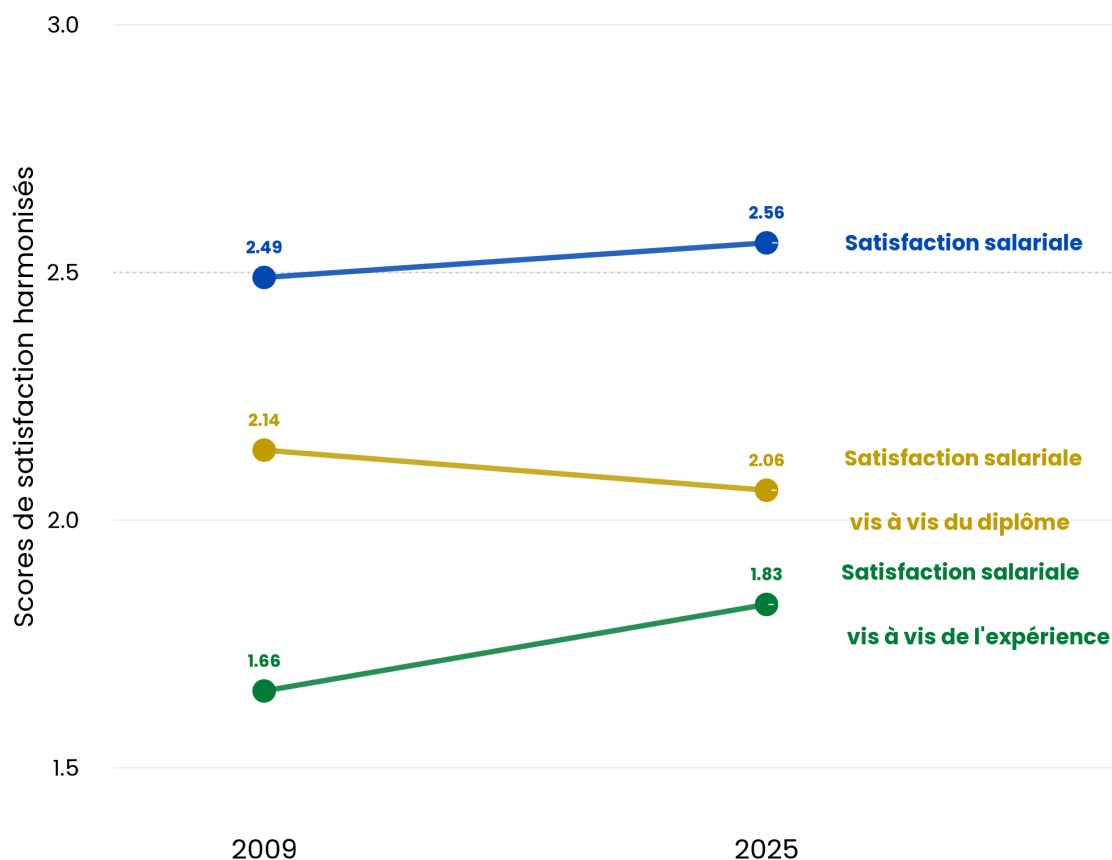
¹ Le champ est restreint ici aux salariés du secteur privé. Voir Christian Baudelot, Damien Cartron, Jérôme Gautié, Olivier Godechot, Michel Gollac et Claudia Senik, *Bien ou mal payés ? Les travailleurs du public et du privé jugent leurs salaires*, Collection du Cepremap, Éditions Rue d'Ulm/Presses de l'École normale supérieure, 2014

² Apec et Terra Nova, *La rémunération vue par les salarié.es du privé : des progrès attendus en matière de lisibilité, d'équité et d'équilibre global contributions - rétributions*, 24 septembre 2025. Voir aussi Suzanne Gorge et Thierry Pech, « Enquête sur la perception des rémunérations par les salariés du secteur privé », *Terra Nova*, même date.

Évolution de la satisfaction salariale entre 2009 et 2025

Une stabilité apparente

À première vue, entre 2009 et 2025, les indicateurs de satisfaction salariale présentent une remarquable continuité (Figure 1). La satisfaction globale progresse légèrement, de même que la satisfaction rapportée à l'expérience. La satisfaction au regard du diplôme recule modestement. Les écarts sont faibles, et la hiérarchie entre les trois dimensions reste stable : c'est toujours la satisfaction globale qui obtient les scores les plus élevés, suivie de la dimension expérience, puis du diplôme.



Évolution des indicateurs de satisfaction salariale. Moyennes pondérées.

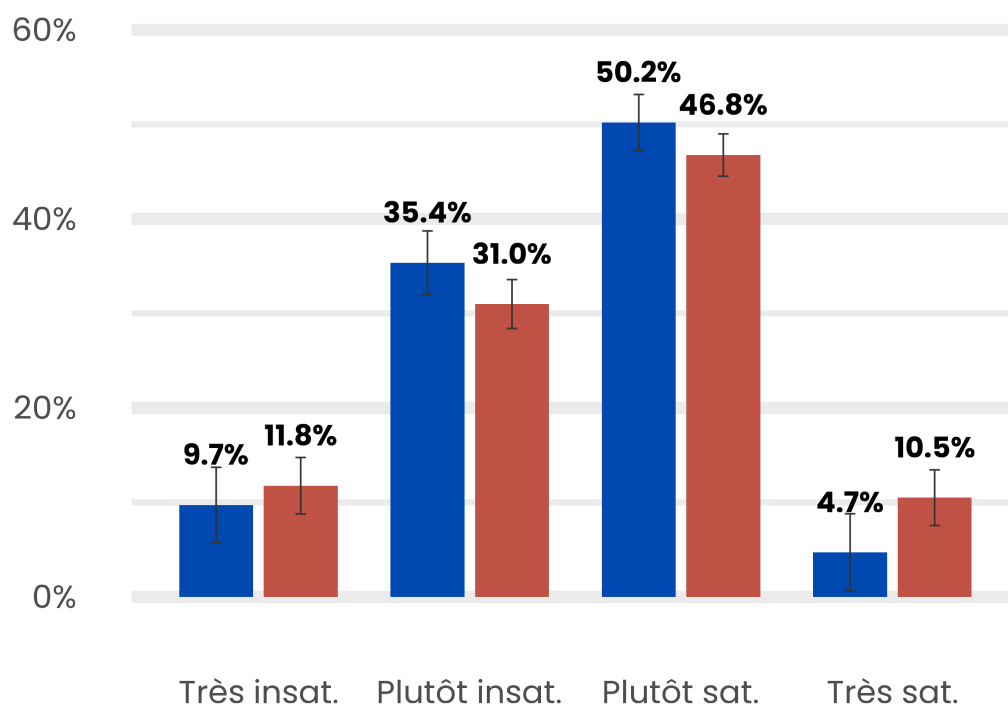
Champ : salariés du secteur privé (enquêtes Salsa et Apec X Terra Nova).

Pourtant, ces évolutions se produisent sur fond de transformations structurelles du marché du travail : hausse générale du niveau de qualification, recul du travail ouvrier, tertiarisation de l'emploi³. Cette modification de la composition de la population salariée entre les deux enquêtes invite à ne pas surinterpréter la quasi stabilité des moyennes.

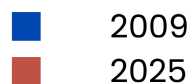
Une polarisation croissante

Derrière la quasi-stabilité des moyennes, la distribution des réponses s'est modifiée. En 2009, 55 % des salariés interrogés se déclaraient "très" ou "plutôt" satisfaits de leur salaire ; ils sont 56,3 % en 2025, un écart marginal. Mais la part des "très satisfaits" a doublé, passant de 4,7 % à 10,5 %, tandis que celle des "plutôt insatisfaits" recule de 35,4 % à 31 % (Figure 2). Les positions intermédiaires s'effacent au profit des extrêmes : la satisfaction salariale se polarise.

³ Insee (2024). *Professions et secteurs d'activité ; Niveau de formation — Formations et emploi*.



Enquête



Distribution de la satisfaction salariale en 2009 et 2025. Données pondérées.

Champ : salariés du secteur privé (enquêtes Salsa et Apec X Terra Nova).

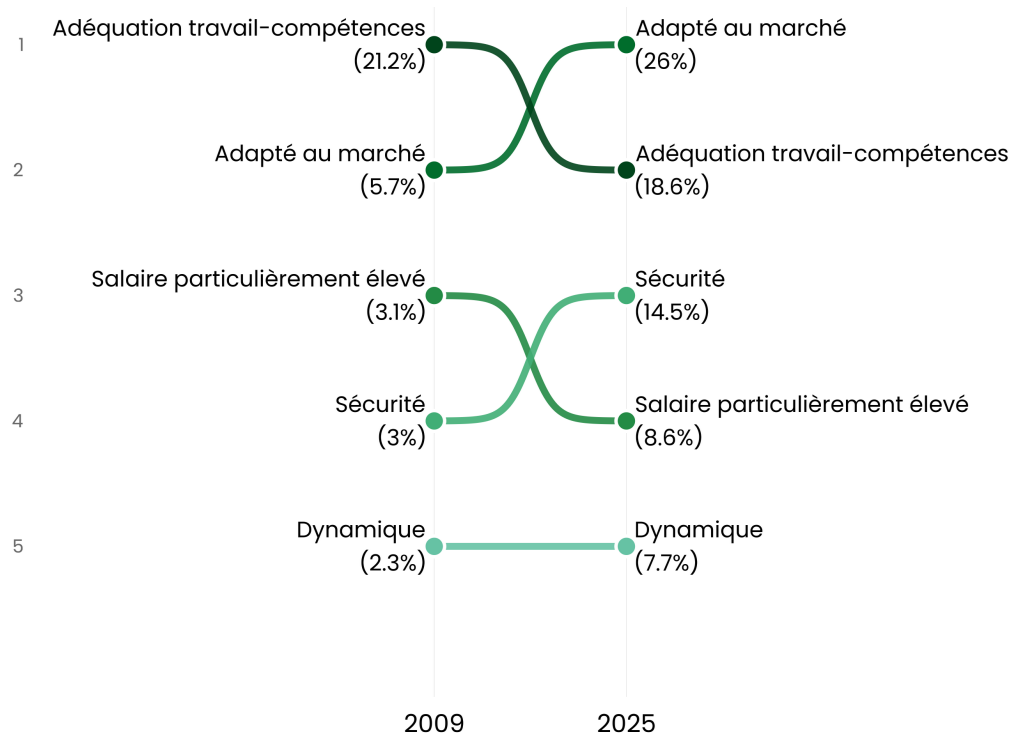
Des motifs qui évoluent

Si les grands ressorts de la satisfaction salariale restent reconnaissables d'une enquête à l'autre, leur importance relative a évolué.

A noter que l'on utilise ici des questions ouvertes récoltées dans des cadres de collecte différents, selon des modalités de classification différentes, et dans des contextes marqués par une évolution de la structure de l'emploi entre les deux dates d'enquête. C'est pourquoi nous nous intéressons aux variations de l'importance relative des motifs de satisfaction, plutôt qu'à leur poids précis.

Du côté des satisfaits : la référence au marché supplante les compétences

Chez les répondants très satisfaits de leur salaire, deux motifs dominent dans les deux enquêtes : l'adéquation entre le travail et les compétences mobilisées, et le sentiment d'être rémunéré conformément aux pratiques du marché (Figure 3). Mais leur hiérarchie s'inverse : en 2025, la référence au marché devient le premier levier cité, devant l'adéquation travail-compétences, qui occupait la première place en 2009. La sécurité de l'emploi progresse également, passant de la quatrième à la troisième position (voir Tableau 1).

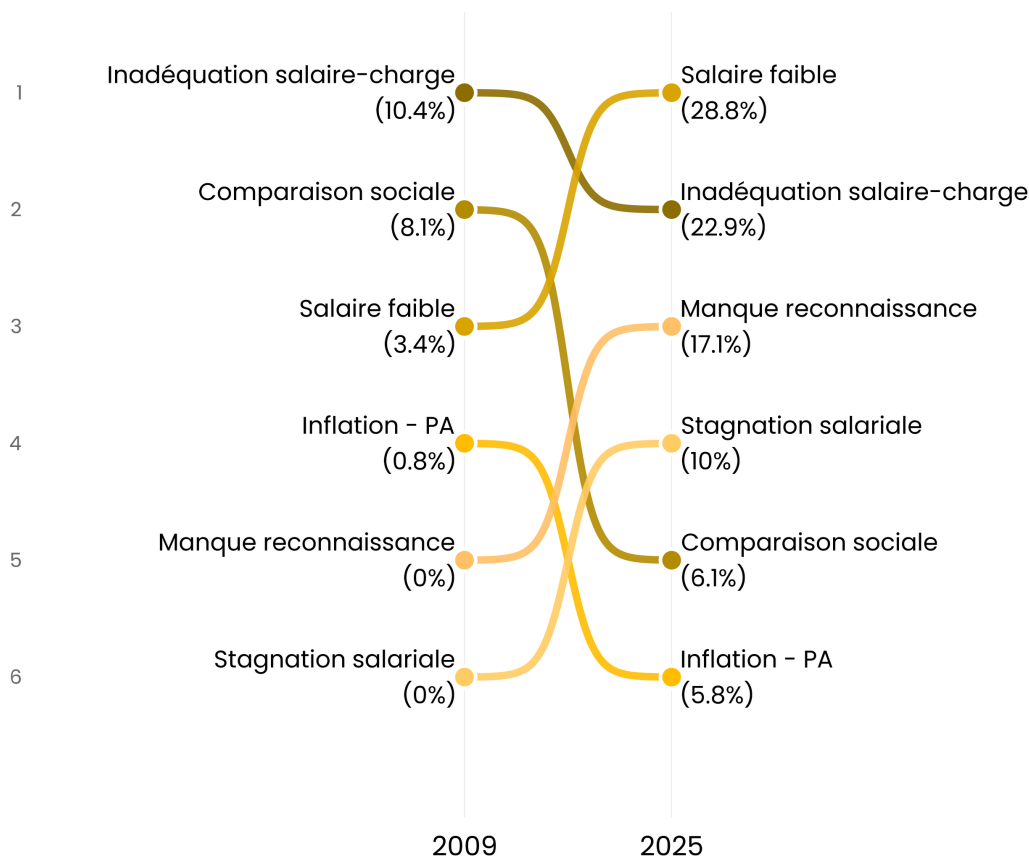


Hiérarchie des motifs de satisfaction salariale, 2009 vs 2025. Données pondérées.

Champ : salariés du secteur privé ayant déclaré être très satisfaits de leur salaire. Analyse de questions ouvertes, verbatim recodés (Salsa : 213 observations ; Apec x Terra Nova : 448 observations). Voir Annexe pour le détail du recodage.

Du côté des insatisfaits : la demande de reconnaissance

La structure de l'insatisfaction salariale s'est davantage transformée. En 2009, les répondants insatisfaits pointaient avant tout l'inadéquation entre le salaire et la charge de travail, ainsi que la comparaison défavorable aux pairs. En 2025, un nouveau facteur s'impose : le manque de reconnaissance. Déclaré par 17,1 % des "très insatisfaits", ce motif était quasi absent en 2009 (Tableau 1). Le salarié insatisfait de 2025 exprime une frustration relative à la compensation de son effort et formule surtout une exigence de considération (Figure 4).



Hiérarchie des motifs d'insatisfaction salariale, 2009 vs 2025. Données pondérées.

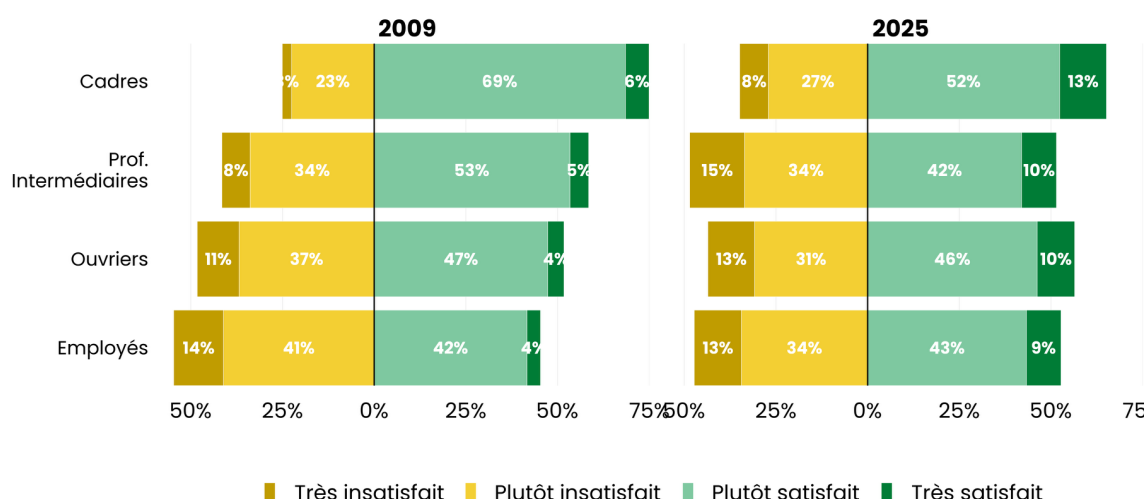
Champ : salariés du secteur privé ayant déclaré être "très insatisfaits" de leur salaire. Analyse de questions ouvertes, verbatim recodés (Salsa : 213 observations ; Apec x Terra Nova : 448 observations). Voir Annexe pour le détail du recodage.

Qui est satisfait ? Des déterminants qui convergent

Au-delà des moyennes, la satisfaction salariale dépend des caractéristiques individuelles. Cependant, entre 2009 et 2025, les positions socio-démographiques jouent moins qu'auparavant.

La CSP et le diplôme comptent moins

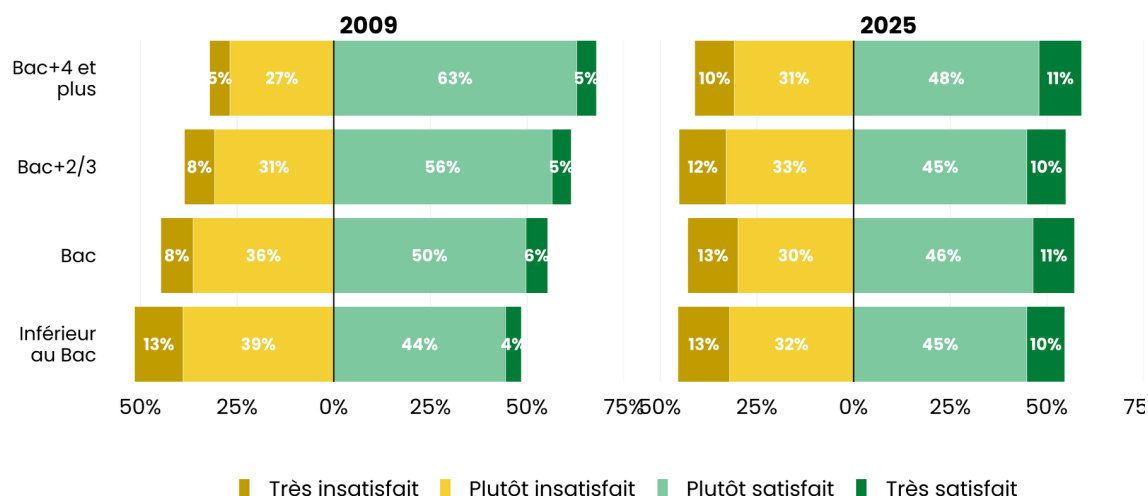
La hiérarchie de la satisfaction salariale selon les catégories socio-professionnelles se maintient entre 2009 et 2025 : les cadres demeurent la catégorie la plus satisfaite, suivis des professions intermédiaires, des employés et des ouvriers. Mais l'ampleur de ces écarts se réduit sensiblement (Figure 5).



Distribution de la satisfaction salariale selon la CSP, 2009 vs 2025. Données pondérées.

Champ : salariés du secteur privé (enquêtes Salsa et Apec X Terra Nova).

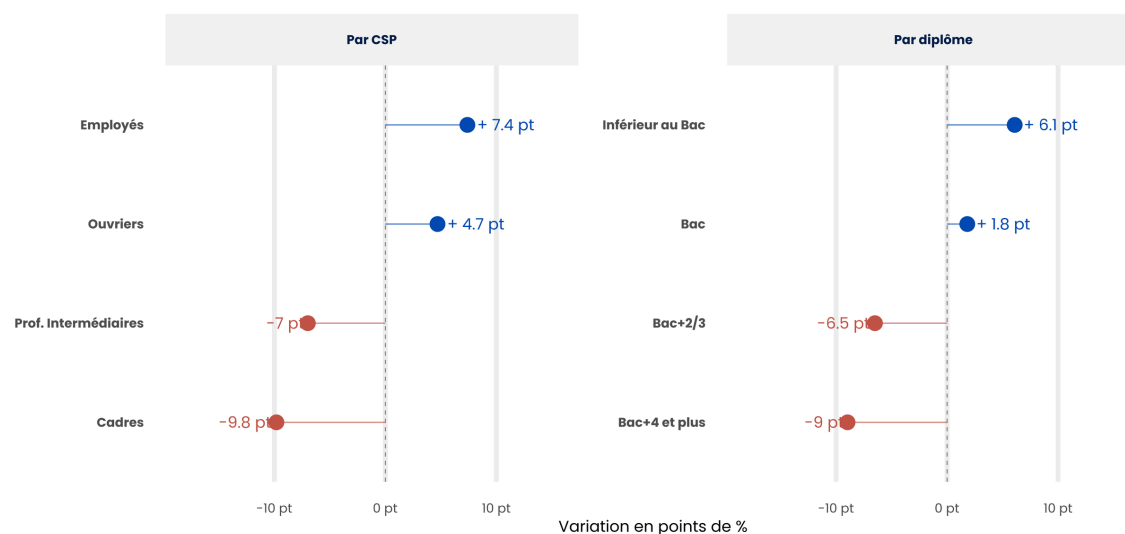
En 2009, la satisfaction salariale suivait une logique d'escalier : plus le niveau de formation était élevé, plus les salariés estimaient leur rémunération satisfaisante. Les titulaires d'un Bac+4 ou plus étaient ainsi 68 % à se déclarer satisfaits, contre 48 % seulement parmi les salariés infra-Bac. En 2025, cette hiérarchie a disparu. Les niveaux de satisfaction convergent entre 55 et 59 % selon le diplôme : les plus diplômés ont décroché, tandis que les moins diplômés progressent (Figure 6).



Distribution de la satisfaction salariale selon le niveau de diplôme, 2009 vs 2025 (données pondérées).

Champ : salariés du secteur privé (enquêtes Salsa et Apec X Terra Nova).

La Figure 7 résume ces dynamiques en un seul coup d'œil. Du côté des CSP, la convergence s'opère par les deux extrémités : les cadres perdent 9,8 points de satisfaction, tandis que les professions intermédiaires en perdent 7, alors qu'ouvriers et employés progressent. Du côté des diplômes, le mouvement est similaire : les Bac+4 reculent de 9 points, les Bac+2/3 de 0,5 point, tandis que les titulaires d'un Bac et les infra-Bac remontent.



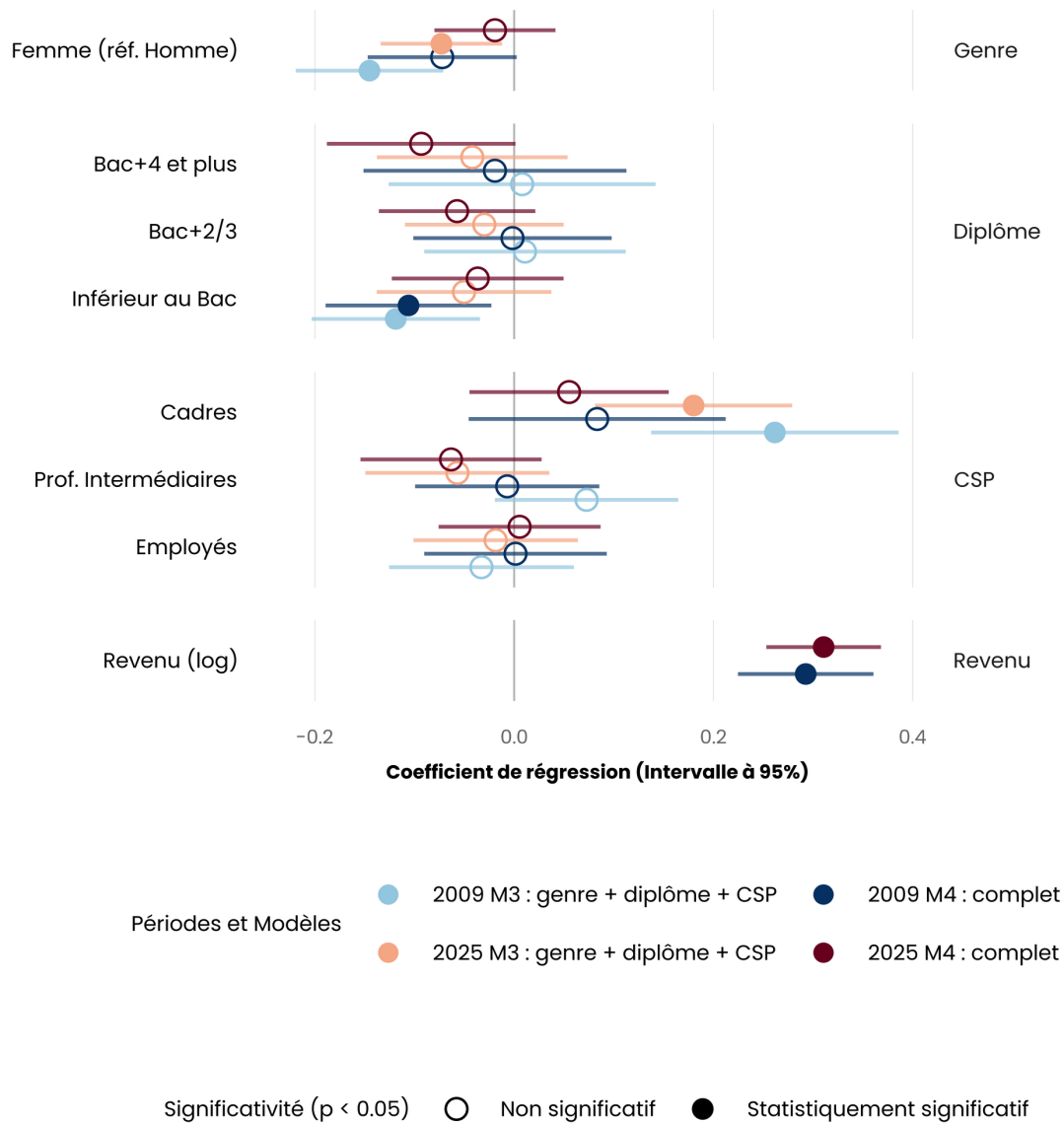
Variation de la part de salariés satisfaits selon la CSP et le niveau de diplôme entre 2009 et 2025. En points de pourcentage, données pondérées.

Champ : salariés du secteur privé (enquêtes Salsa et Apec X Terra Nova).

Les déterminants de la satisfaction salariale à profil comparable

Les résultats qui suivent s'appuient sur des régressions linéaires pondérées, permettant de comparer des salariés aux profils similaires afin d'isoler l'effet propre de chaque caractéristique sur la satisfaction salariale (voir Tableau 4 en annexe).

Dans les deux enquêtes, la rémunération individuelle (salaire + primes) est naturellement le principal déterminant de la satisfaction salariale. Son effet est fort et stable entre 2009 et 2025 : à profil socioprofessionnel comparable, gagner davantage reste la variable la plus associée à la satisfaction salariale (Figure 8).



Déterminants de la satisfaction salariale, 2009 vs 2025.

Référence : homme / Bac / ouvrier. Régressions linéaires pondérées, variables introduites de façon cumulative (voir Tableau 4).

Champ : salariés du secteur privé (enquêtes Salsa et Apec X Terra Nova).

En 2009, comme en 2025, les cadres se déclarent plus satisfaits de leur salaire que les autres catégories, malgré un léger affaiblissement de l'effet (Figure 8). Mais cet avantage disparaît dès lors que l'on raisonne à rémunération égale. De même, si dans les deux enquêtes, les femmes déclarent une satisfaction salariale plus faible que les hommes, cet écart disparaît dès que l'on raisonne à rémunération égale, ce qui reflète l'inégale rémunération entre femmes et hommes.

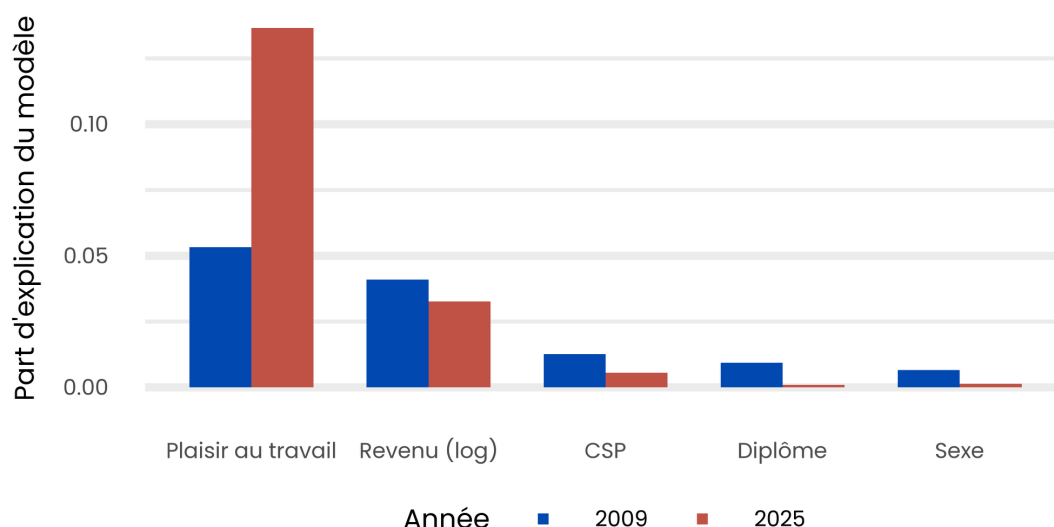
Au-delà des coefficients, c'est l'évolution du pouvoir explicatif global des modèles qui mérite attention. La puissance statistique des régressions a nettement diminué entre 2009 et 2025 : les caractéristiques démographiques (CSP, diplôme, genre) expliquent une part moindre de la variance de la satisfaction salariale (Figure 9).

Ce constat soulève une question : si les caractéristiques socio-démographiques expliquent moins, qu'est-ce qui explique davantage ?

Le rapport au travail

Au-delà des caractéristiques de position, c'est le rapport au contenu du travail qui s'impose comme le principal déterminant de la satisfaction salariale. En 2009, le plaisir retiré du travail constituait déjà le premier facteur explicatif, devant le revenu, la CSP et le diplôme. En 2025, ce déséquilibre s'est considérablement accentué : le poids du plaisir au travail a plus que doublé, tandis que celui du revenu recule modestement et que le diplôme perd quasiment son pouvoir explicatif (Figure 9).

Ce résultat appelle une lecture prudente car la formulation des questions n'est pas exactement la même dans les deux enquêtes. En 2009, l'item wplait capture le plaisir retiré des activités professionnelles en général ; en 2025, l'item Q15_3 porte spécifiquement sur l'intérêt perçu des missions confiées (un champ plus restreint, potentiellement plus saillant). Cette différence pourrait amplifier l'écart mesuré entre les deux années. Il reste que l'évolution est nette et rappelle, en miroir, la montée du manque de reconnaissance parmi les motifs d'insatisfaction. À profil socio-professionnel comparable, être bien payé reste nécessaire, mais insuffisant : en 2025, c'est avant tout le rapport subjectif au contenu du travail qui distingue un salarié satisfait d'un salarié insatisfait de son salaire.



Importances relatives des déterminants de la satisfaction salariale, 2009 vs 2025. Méthode LMG, données pondérées.

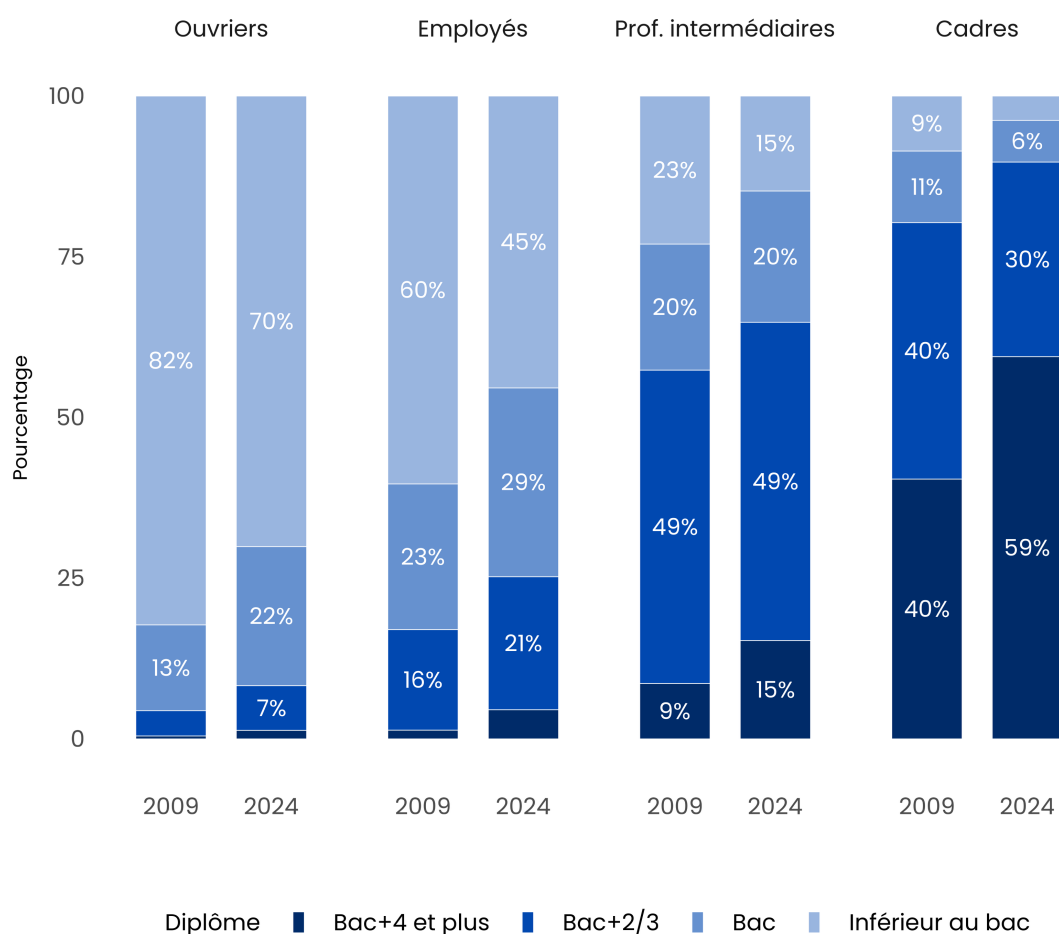
Champ : salariés du secteur privé (enquêtes Salsa et Apec X Terra Nova).

Diplôme et satisfaction salariale

Cette section examine plus précisément le sentiment d'adéquation entre la rémunération et le niveau de formation grâce à des questions portant précisément sur cette évaluation dans les deux enquêtes.

Une massification scolaire dans toutes les CSP

Les titulaires d'un diplôme inférieur au Bac, qui représentaient près de la moitié de l'échantillon en 2009, sont devenus très minoritaires en 2024. À l'inverse, les diplômés du supérieur long constituent aujourd'hui la majorité. Entre 2009 et 2024, la part des Bac+4 dans la population salariée a notamment doublé (de 9,3% à 19,1%). Cette élévation du niveau de diplôme traverse toutes les catégories professionnelles, y compris les ouvriers et les employés (Figure 10).



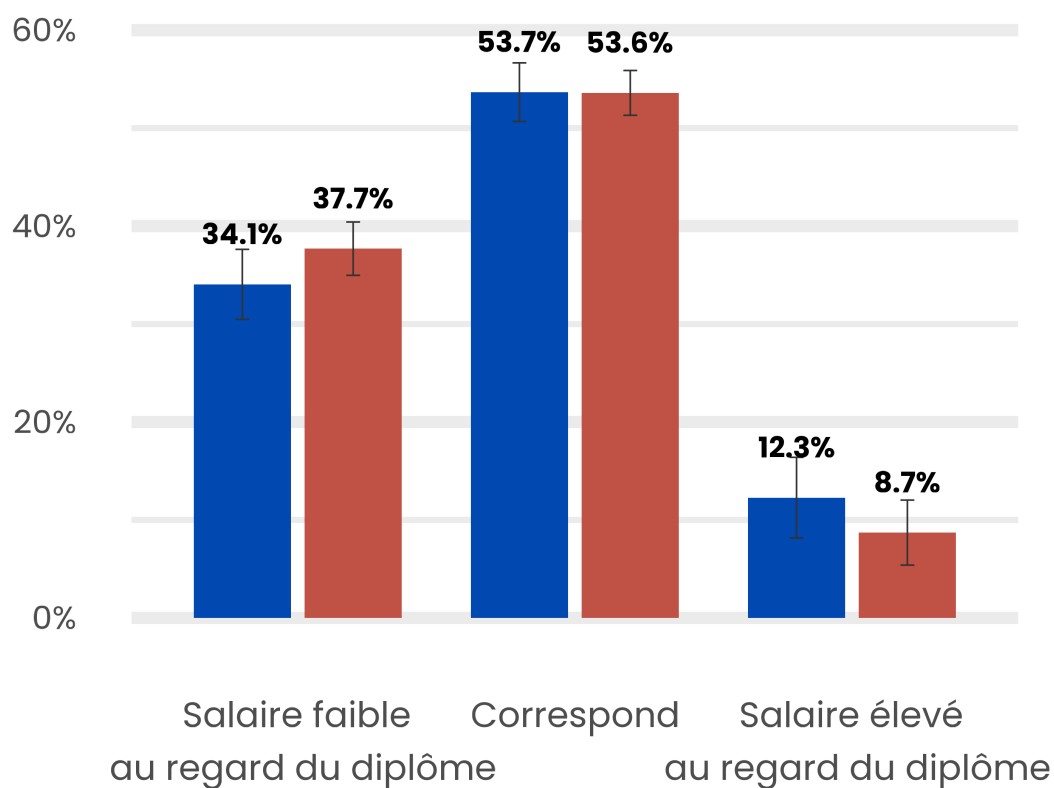
Structure des diplômes par CSP, 2009 vs 2024. Données pondérées.

Champ : Salariés du secteur public et privé, France métropolitaine (Insee, SRCV 2009 et 2024).

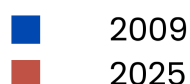
Or, il semble que la massification scolaire ait recomposé la population salariée sans grande modification des scores de satisfaction salariale au regard du diplôme.

La satisfaction salariale au regard du diplôme obtenu

La part de ceux qui déclarent que leur salaire correspond à leur niveau de formation reste stable autour de 54% au cours du temps. En revanche, le poids de ceux qui estiment leur salaire trop faible au regard de leur diplôme passe de 34,1% à 37,7%, une hausse qui se fait au détriment de la catégorie "salaire élevé" (Figure 11).



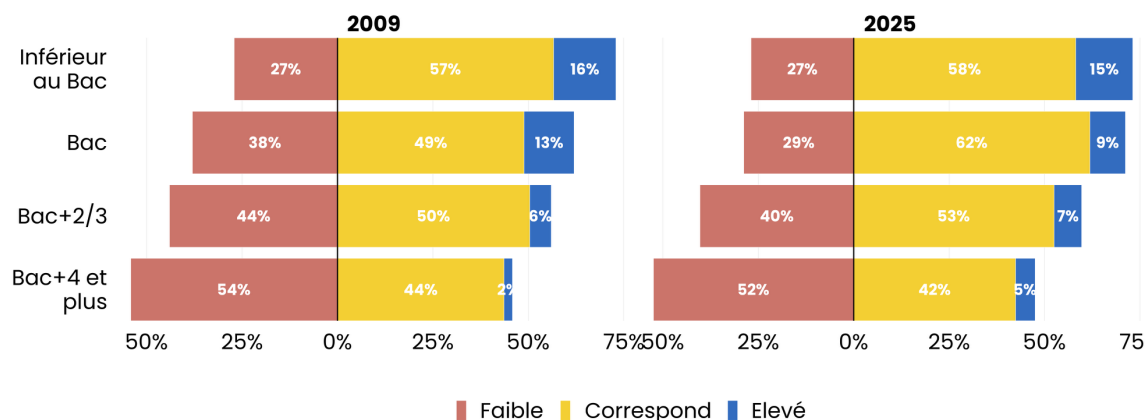
Enquête



Distribution de la satisfaction salariale au regard du diplôme, 2009 vs 2025. Données pondérées.

Champ : salariés du secteur privé (enquêtes Salsa et Apec X Terra Nova).

Cette transformation ne touche pas tous les niveaux de diplôme de la même façon (Figure 12). En 2009, la satisfaction salariale au regard du diplôme suivait une logique d'escalier : plus le niveau de formation était élevé, plus répandu était le sentiment d'être sous-payé. Les titulaires d'un Bac+4 ou plus étaient ainsi 54% à estimer leur salaire insuffisant au regard de leur diplôme, contre 27% seulement parmi les salariés infra-Bac.

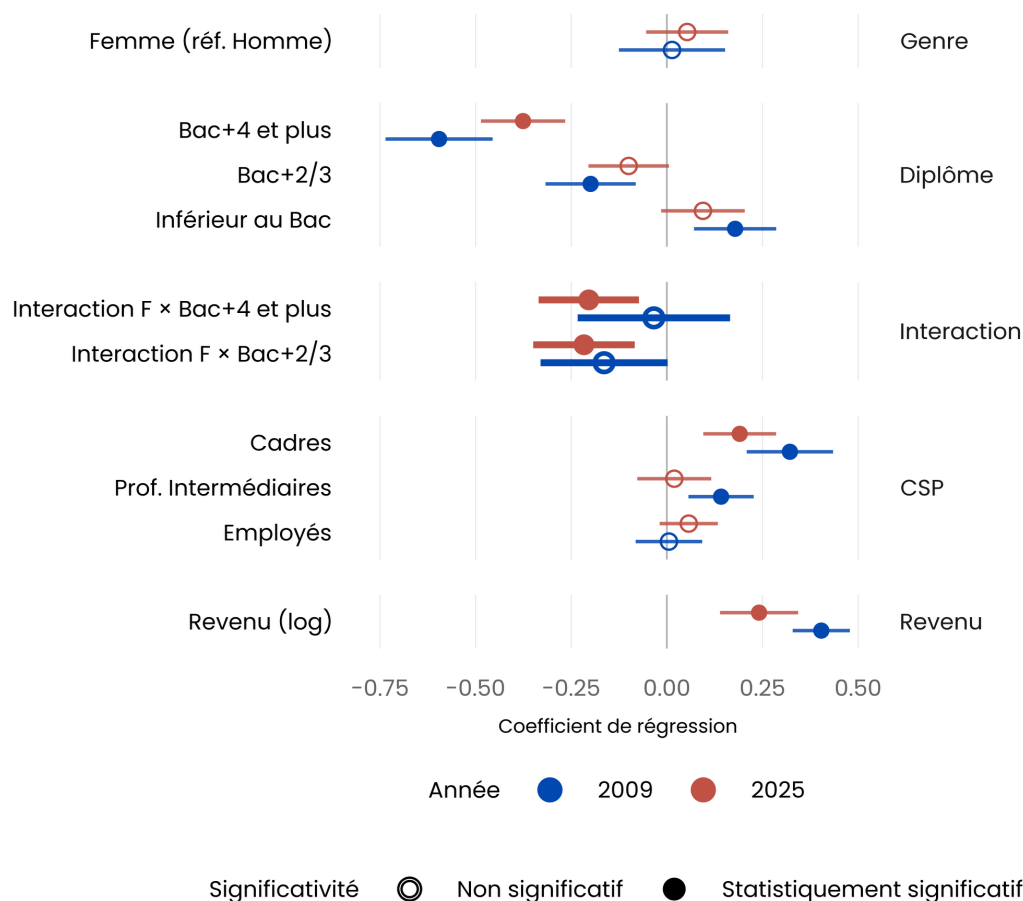


Distribution de la satisfaction salariale au regard du diplôme selon le niveau de formation, 2009 vs 2025. Données pondérées.

Champ : salariés du secteur privé (enquêtes Salsa et Apec X Terra Nova).

En 2025, cette hiérarchie s'est atténuée. La proportion de ceux qui estiment leur salaire insuffisant recule, sauf chez les Bac+4. Ces derniers restent de loin les plus insatisfaits (52% estiment leur salaire trop faible).

Les régressions statistiques permettent de préciser ce constat (Tableau 5). Toutes choses égales par ailleurs, détenir un Bac+4 reste, dans les deux enquêtes, le facteur le plus fortement associé à un sentiment d'inadéquation salaire-diplôme. L'effet négatif du Bac+2/3, quant à lui, se maintient, quoique plus modestement. Le diagramme de Sankey illustre également cette dynamique (Figure [sankey_flux]).

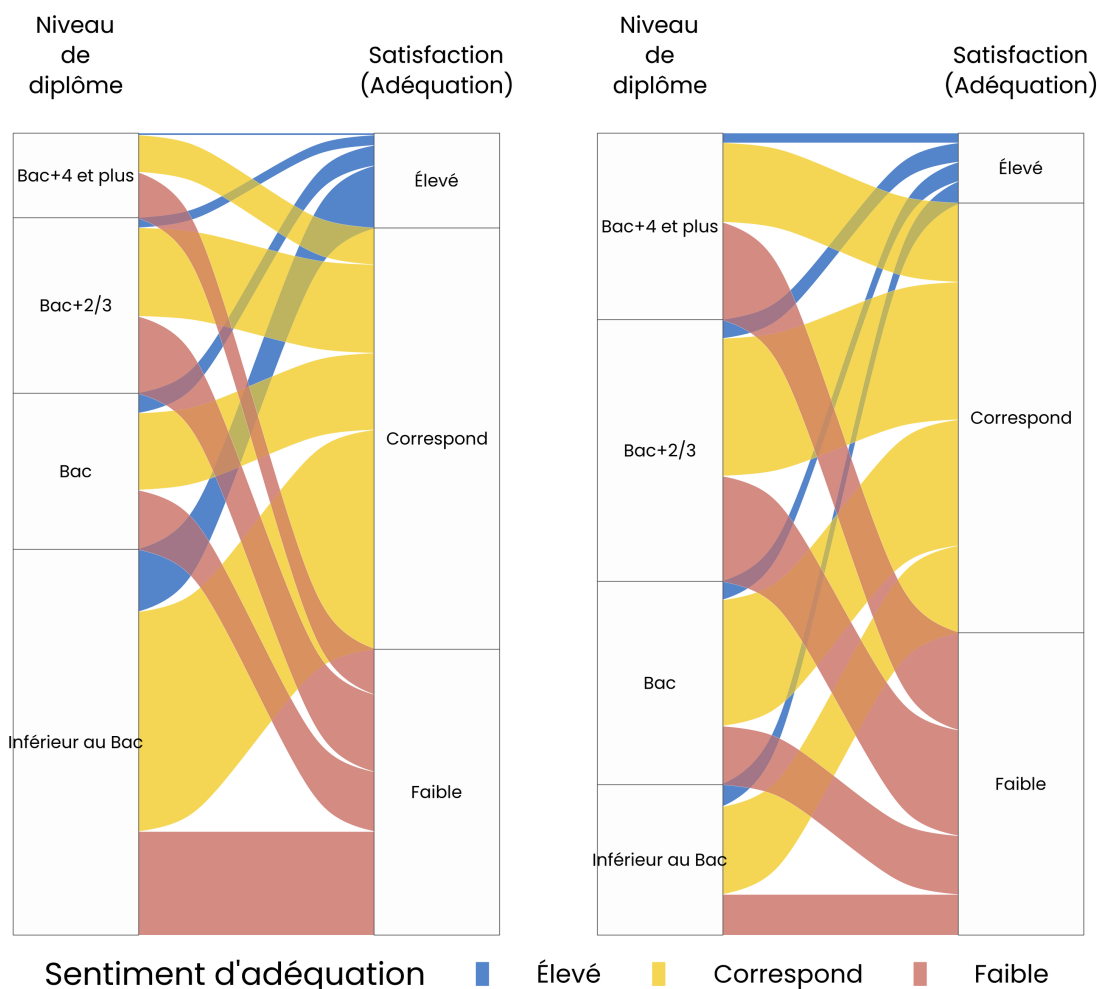


Déterminants de l'adéquation perçue salaire-diplôme, 2009 vs 2025. Référence : homme / Bac / ouvrier. Régressions linéaires pondérées, Interaction genre-diplôme. Champ : salariés du secteur privé (enquêtes Salsa et Apec X Terra Nova).

Le signal le plus révélateur ne réside peut-être pas dans les coefficients des estimations, mais dans le pouvoir explicatif global du diplôme. En 2009, sa prise en compte faisait progresser le pouvoir explicatif du modèle statistique (le R^2 ajusté) de 10,1 points ; en 2025, ce gain ne représente plus que 5,6 points. Lorsque le titre universitaire devient la norme, il perd sa valeur de signal distinctif et avec elle le sentiment qu'il mérite une juste contrepartie salariale.

Salsa (2009)

Apec - Terra Nova (2025)



Les femmes diplômées : une frustration spécifique

Même à salaire égal, les femmes se déclarent moins satisfaites de leur salaire au regard de leur diplôme que les hommes. Ce sentiment se cristallise sur les profils les plus qualifiés. Pour les diplômées de niveau Bac+2/3, l'inadéquation perçue, déjà présente en 2009, s'est approfondie. Le changement le plus marquant concerne les plus diplômées : alors qu'elles n'exprimaient pas ou peu de frustration salariale particulière en 2009, elles expriment en 2025 un sentiment de sous-valorisation de leur diplôme. Ceci est illustré par le coefficient d'interaction entre niveau de diplôme et genre, dans la Figure 13.

Les femmes sont aussi nombreuses que les hommes dans l'échantillon (50,0 %), mais elles restent sous-représentées parmi les cadres, même si leur part a nettement progressé. Cependant, la frustration spécifique des femmes diplômées en 2025 ne s'explique pas seulement par une moindre accession aux postes les mieux rémunérés : à position et revenu comparables, leurs aspirations salariales restent insatisfaites.

Conclusion

Au cours des seize années écoulées entre les deux enquêtes étudiées, en moyenne, la satisfaction salariale présente une remarquable continuité. Mais derrière cette stabilité apparente, plusieurs transformations structurelles se dessinent.

La distribution des réponses s'est polarisée. Les positions intermédiaires se sont effacées au profit des extrêmes : la part des "très satisfaits" a doublé, tandis que les "très insatisfaits" sont plus nombreux. Les motifs invoqués ont également changé : du côté des satisfaits, la référence au marché supplante l'adéquation travail-compétences ; du côté des insatisfaits, le manque de reconnaissance, quasi absent en 2009, s'impose désormais comme un grief majeur.

De leur côté, les déterminants socio-démographiques de la satisfaction salariale (catégorie socioprofessionnelle (CSP) et niveau de diplôme) qui structuraient fortement les perceptions en 2009 ont perdu de leur influence. Les régressions confirment ce mouvement : le pouvoir explicatif de ces variables a nettement diminué.

En revanche, le rapport subjectif au contenu du travail devient le principal déterminant de la satisfaction salariale. Ce constat, ainsi que la montée de la reconnaissance comme motif d'insatisfaction, invite à interpréter le changement en cours comme une mutation des attentes.

Enfin, la composition des salariés a évolué au cours de la période, avec la massification scolaire et l'accès des femmes à des positions socio-professionnelles plus élevées, sans pour autant satisfaire les aspirations salariales des plus diplômés (Bac+4 et plus) et des femmes.

Annexe

Synthèse des motifs principaux : Salsa (2009) vs Apec x Terra Nova (2025)

2-3 (lr)4-5 Motifs de satisfaction chez les très satisfaits (Score 1)	2009		2025	
	%	Rang	%	Rang
Adéquation travail - compétences	21.2	1	18.6	2
Adapté au marché	5.7	2	26.0	1
Salaire particulièrement élevé	3.1	3	8.6	4
Sécurité	3.0	4	14.5	3
Dynamique	2.3	5	7.7	5
Motifs d'insatisfaction chez les très insatisfaits (Score 4)				
Salaire particulièrement faible	3.4	3	28.8	1
Inadéquation salaire-charge de travail	10.4	1	22.9	2
Manque de reconnaissance	0.0	-	17.1	3
Comparaison sociale	8.1	2	6.1	5
Stagnation salariale	0.0	-	10.0	4
Inflation – pouvoir d'achat	0.8	4	5.8	6

Source : Salsa 2009 et Apec x Terra Nova 2025. Données pondérées.

21,2 % des personnes très satisfaites de leur salaire ont déclaré en motif l'adéquation travail-compétence.

Répartition de l'adéquation salaire-diplôme (Part du total en %)

Niveau de diplôme	Adéquation	2009	2025
Bac+4 et plus	Élevé	0.2	1.2
	Correspond	4.6	9.9
	Faible	5.7	12.2
Bac+2/3	Élevé	1.3	2.4
	Correspond	11.0	17.1
	Faible	9.6	13.1
Bac	Élevé	2.5	2.4
	Correspond	9.6	15.7
	Faible	7.4	7.3
Inférieur au Bac	Élevé	7.8	2.8
	Correspond	27.4	10.9
	Faible	12.9	5.0
Total		100.0	100.0

Note : Salsa 2009 et Apec x Terra Nova 2025. Données pondérées. Clé de lecture : en 2009, 11% des répondants possédaient un diplôme Bac+2/3 et estimaient que leur salaire correspondait à leur niveau de diplôme.

Dictionnaire d'harmonisation Salsa x Terra Nova

Dimension	Salsa (2009)	Apec x Terra Nova (2025)
Satisfaction Salaire	salsati (Échelle 1-4)	Q15_10 (Échelle 1-4)
Satisfaction Travail	wplait (Échelle 1-4)	15_3 (Échelle 1-4)
Équité / Diplôme	saldipl (1. Élevé → 3. Faible)	Q20_1 (1. Élevé → 3. Faible)
Équité / Expérience	salexpe (1. Élevé → 3. Faible)	Q20_2 (1. Élevé → 3. Faible)
Genre	sexe (Recodé Salsa)	SEXE (1. Homme / 2. Femme)
Âge	anaiss (Année de naiss.)	AGER (5 tranches)
Diplôme	diplome (15 postes agrégés)	DIPLOMER (8 postes)
PCS / Statut	q (PCSI)	PCSI
Management	chef (Oui/Non)	RS10 (Oui/Non)
Revenu Mensuel Net	salair (Moyenne nette)	Q7A1 + Q7B1/12
Temps de travail	tpartiel (Cplt / Partiel)	RS5BIS (Cplt / Partiel)
Adéquation travail-compétence	<i>Verbatims</i> : adéquation, compétences, expérience, diplôme	Q16_1 : Adéquation travail / exp. Q16_14 : Rémunération juste/équitable
Adapté au marché	<i>Verbatims</i> : satisfait, correct, par rapport au marché	Q16_2 : Satisfaction relative Q16_3 : Acceptation mitigée Q16_9 : Comparaison marché

Dimension	Salsa (2009)	Apec x Terra Nova (2025)
Salaire particulièrement élevé	<i>Verbatims</i> : bien payé, salaire élevé, confortable	Q16_8 : Salaire élevé / sup. moyenne
Sécurité	<i>Verbatims</i> : stabilité, besoins, factures, loyer	Q16_4 : Stabilité / Sécurité besoins Q16_13 : Reflet situation économique
Dynamique	<i>Verbatims</i> : augmentations, évolution, régulier	Q16_7 : Hausse régulière Q16_5 : Évolution carrière / poste
Autres items	<i>N/A</i>	Q16_12 : Jeune cadre / débutant Q16_15 : Négociation embauche
Inadéquation salaire-charge de travail	<i>Verbatims</i> : charge, stress, heures, physique, dur	Q16B_1 : Charge non proportionnelle Q16B_21 : Conditions difficiles Q16B_16 : Heures sup non payées
Salaire particulièrement faible	<i>Verbatims</i> : insuffisant, survie, fin de mois, smic	Q16B_2 : Salaire insuffisant / décence Q16B_12 : Difficultés financières Q16B_22 : Statuts précaires
Manque de reconnaissance	<i>Verbatims</i> : non reconnu, valeur, mérite, pas de merci	Q16B_6 : Manque reconnaissance Q16B_3 : Insatisfaction générale
Comparaison sociale	<i>Verbatims</i> : collègues, comparaison, injustice, genre	Q16B_10 : Disparités collègues Q16B_8 : Comparaison marché Q16B_17 : Écart de genre
Inflation - pouvoir d'achat	<i>Verbatims</i> : inflation, vie chère, prix, crise	Q16B_7 : Absence hausse vs inflation Q16B_18 : Impact crise économique
Stagnation salariale	<i>Verbatims</i> : bloqué, stagné, gelé, depuis x ans	Q16B_5 : Stagnation salariale Q16B_11 : Manque progression Q16B_19 : Réduction salariale

Note : Les modalités de non-réponse (Salsa 8-9, Apec x Terra Nova "NSP") sont exclues des modèles. Les échelles ont été harmonisées pour la comparabilité.

Déterminants de la satisfaction salariale (Score) — 2009 vs 2025

	score_sat							
	Période 2009				Période 2025			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Constante	2.613 (0.039)	2.471 (0.027)	2.568 (0.045)	0.275 (0.340)	2.585 (0.031)	2.556 (0.026)	2.583 (0.035)	0.539 (0.297)
Femme (réf. Homme)	0.190 (0.032)	0.137 (0.038)	0.145 (0.038)	0.072 (0.038)	0.096 (0.030)	0.074 (0.031)	0.073 (0.031)	0.019 (0.031)
Inférieur au Bac	0.140 (0.042)		0.119 (0.043)	0.106 (0.042)	0.046 (0.044)		0.050 (0.045)	0.037 (0.044)
Bac+2/3	0.064 (0.050)		0.011 (0.052)	0.002 (0.051)	0.010 (0.038)		0.030 (0.041)	0.057 (0.040)
Bac+4 et plus	0.148 (0.061)		0.008 (0.068)	0.019 (0.067)	0.055 (0.042)		0.042 (0.049)	0.093 (0.048)
Employés		0.002 (0.047)	0.033 (0.047)	0.001 (0.047)		0.017 (0.039)	0.019 (0.042)	0.005 (0.041)
Prof. Intermédiaires		0.140 (0.042)	0.073 (0.047)	0.007 (0.047)		0.058 (0.043)	0.057 (0.047)	0.063 (0.046)
Cadres		0.353 (0.052)	0.262 (0.063)	0.083 (0.066)		0.171 (0.040)	0.180 (0.050)	0.055 (0.051)
Revenu (log)				0.293 (0.035)				0.311 (0.029)
Observations	2,155	2,162	2,155	2,155	3,321	3,321	3,321	3,321
R	0.034	0.039	0.044	0.074	0.004	0.012	0.012	0.045

Adjuste d R	0.032	0.037	0.041	0.071	0.003	0.011	0.010	0.043
----------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Notes:

Significant at the 0.1 percent level.

Significant at the 1 percent level.

Significant at the 5 percent level.

Réf. : Hommes / Ouvriers / Bac. M0: nul, M1: CSP, M2: + Diplôme, M4: +
Revenu.

Déterminants de l'adéquation salaire-diplôme — 2009 vs 2025

	saldipl2							
	Période 2009				Période 2025			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Constante	1.840 (0.035)	1.831 (0.026)	1.691 (0.039)	2.168 (0.296)	1.853 (0.022)	1.805 (0.019)	1.814 (0.025)	0.558 (0.211)
Femme (réf. Homme)	0.197 (0.029)	0.167 (0.035)	0.119 (0.033)	0.015 (0.033)	0.127 (0.021)	0.129 (0.023)	0.113 (0.022)	0.072 (0.022)
Inférieur au Bac	0.126 (0.038)		0.191 (0.037)	0.199 (0.036)	0.065 (0.032)		0.077 (0.032)	0.087 (0.031)
Bac+2/3	0.127 (0.044)		0.264 (0.044)	0.283 (0.042)	0.121 (0.028)		0.177 (0.029)	0.198 (0.028)
Bac+4 et plus	0.272 (0.054)		0.576 (0.058)	0.618 (0.056)	0.270 (0.030)		0.431 (0.035)	0.470 (0.034)
Employés		0.082 (0.044)	0.000 (0.042)	0.030 (0.040)		0.060 (0.029)	0.051 (0.030)	0.069 (0.029)
Prof. Intermédiaires		0.016 (0.039)	0.270 (0.041)	0.159 (0.040)		0.137 (0.031)	0.033 (0.034)	0.028 (0.033)

Cadres		0.141 (0.047)	0.596 (0.054)	0.352 (0.055)		0.008 (0.030)	0.311 (0.036)	0.216 (0.036)
Revenu (log)				0.398 (0.030)				0.236 (0.021)
Observa tions	1,955	1,962	1,955	1,955	3,321	3,321	3,321	3,321
R	0.073	0.037	0.139	0.209	0.052	0.022	0.078	0.113
Adjusted R	0.071	0.035	0.136	0.206	0.051	0.021	0.077	0.111

Notes:

Significant at the 0.1 percent level.

Significant at the 1 percent level.

Significant at the 5 percent level.

Réf. : Hommes / Ouvriers / Bac. M0: nul, M1: CSP, M2: + Diplôme, M4: +
Revenu.

CEPREMAP

CENTRE POUR LA RECHERCHE ECONOMIQUE ET SES APPLICATIONS

Le CEPREMAP est né en 1967 de la fusion de deux centres, le CEPREL et le CERMAP, pour éclairer la planification française grâce à la recherche économique.

Le CEPREMAP est, depuis le 1er janvier 2005, le CEntre Pour la Recherche EconoMique et ses APplications. Il est placé sous la tutelle du Ministère de la Recherche. La mission prévue dans ses statuts est d'assurer une interface entre le monde académique et les administrations économiques.

Il est à la fois une agence de valorisation de la recherche économique auprès des décideurs, et une agence de financement de projets dont les enjeux pour la décision publique sont reconnus comme prioritaires.

<http://www.cepremap.fr>

Observatoire du Bien-être

L'Observatoire du bien-être au CEPREMAP soutient la recherche sur le bien-être en France et dans le monde. Il réunit des chercheurs de différentes institutions appliquant des méthodes quantitatives rigoureuses et des techniques novatrices. Les chercheurs affiliés à l'Observatoire travaillent notamment sur la relation entre revenus, éducation, santé et bien-être, et l'évolution du bien-être au cours de la vie. Un rôle important de l'Observatoire est de développer notre compréhension du bien-être en France : son évolution au fil du temps, sa relation avec le cycle économique et politique, les écarts entre différents groupes de population ou régions, et enfin la relation entre politiques publiques et bien-être.

<http://www.cepremap.fr/observatoire-bien-etre> <https://social.sciences.re/@ObsBienEtre>

Directrice de publication

Claudia Senik

Responsable éditorial

Mathieu Perona

Observatoire du Bien-être du Cepremap

48 Boulevard Jourdan

75014 Paris – France

Collection Notes de l'Observatoire du Bien-être, ISSN 2646-2834

