

---

# Dossier

---

## Les descendants d'immigrés dans la fonction publique

*Eva Baradji, Salah Idmachiche, Amandine Schreiber\**

**La fonction publique représente un cinquième du marché du travail français. Le concours constitue le principal mode d'accès à la fonction publique, même s'il existe certaines voies de recrutement direct, développées récemment dans le but de diversifier davantage le profil des entrants.**

**Des conditions de nationalité s'imposant pour la plupart des concours d'entrée dans la fonction publique, le taux d'emploi dans la fonction publique des immigrés (6 %) est inférieur à celui de l'ensemble de la population (13 %). Le fait d'avoir des parents fonctionnaires ayant, entre autres caractéristiques, une incidence forte sur le fait d'être soi-même agent de la fonction publique, le taux d'emploi dans la fonction publique des descendants d'immigrés (10 %) est légèrement inférieur à celui des personnes sans ascendance immigrée directe (14 %). Une fois prises en compte les principales caractéristiques sociodémographiques observables, cet écart apparent de probabilité d'emploi dans la fonction publique entre descendants d'immigrés et personnes sans ascendance immigrée directe se réduit de moitié. Il reste d'ampleur variable selon l'origine immigrée et selon les versants de la fonction publique.**

Ouvrir la **fonction publique** (*définitions*) à la diversité, la rendre à l'image de la société qu'elle a vocation à servir, constitue depuis plusieurs années, une priorité politique [Versini, 2004, Calvès, 2005]. Le concours, qui garantit l'égalité d'accès à l'emploi public de tous les citoyens, reste le principal mode d'entrée dans la fonction publique. Les descendants d'immigrés, plus souvent enfants d'ouvriers que de **fonctionnaires**, seraient moins enclins à se présenter à des concours de la fonction publique, et moins dotés en capital culturel et social français pour réussir les épreuves [Calvès, 2005, Pouget 2006]. De ce fait, depuis le rapport Versini sur la diversité dans la fonction publique, plusieurs mesures d'ordre général ont été mises en place pour élargir le vivier des candidats, et en favoriser la diversité.

Cependant, faute d'informations sur les origines nationales des agents des trois versants de la fonction publique – **fonction publique de l'État** (FPE), **fonction publique territoriale** (FPT), **fonction publique hospitalière** (FPH) – il était jusqu'à récemment difficile d'établir un état des lieux objectif de la représentation au sein de l'emploi public des descendants d'immigrés. Depuis que les sources statistiques relatives à l'emploi permettent de distinguer ceux dont les parents sont nés étrangers à l'étranger, plusieurs travaux ont fait état de leurs difficultés d'accès au marché du travail, en particulier pour ceux originaires du Maghreb [Meurs, 2006, Aeberhardt *et al.*, 2010]. Les premières analyses menées plus spécifiquement sur l'accès à l'emploi public ont également montré l'influence, significativement négative, du fait d'avoir deux parents immigrés sur la probabilité d'occuper un emploi salarié de la fonction publique [Pouget, 2006].

Toutefois, ces analyses se sont limitées la plupart du temps à l'emploi dans la fonction publique de l'État, parfois non distingué de l'emploi dans les collectivités territoriales, faute de données adéquates. Aucune analyse n'a distingué sur ce sujet l'emploi public dans chacun des versants de la fonction publique, dont les modes et les profils de recrutement diffèrent pourtant nettement.

\* Eva Baradji, Salah Idmachiche, Amandine Schreiber, DGAFP-DES.

## Une personne en emploi sur cinq travaille dans la fonction publique

Au 31 décembre 2009, l'emploi public tel que défini officiellement par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et décompté à partir des sources administratives (*encadré 1*) concerne 5,3 millions de personnes (que l'on qualifiera d'**agents** de la fonction publique), dont près de la moitié dans la FPE, plus d'un tiers dans la FPT et un cinquième dans la FPH [DGAFP, 2012]. Les effectifs n'ont cessé d'augmenter depuis 1980 dans la FPH (+ 1,5 % par an) mais surtout dans la FPT (+ 2,1 % par an) en lien notamment avec les vagues de décentralisation. Les effectifs de la FPE (+ 0,3 % par an depuis 1980) se sont en revanche stabilisés à partir de 2003 et diminuent depuis 2006. Tous versants de la fonction publique confondus, l'emploi public représente environ 20 % de l'emploi total (18 % en 1990).

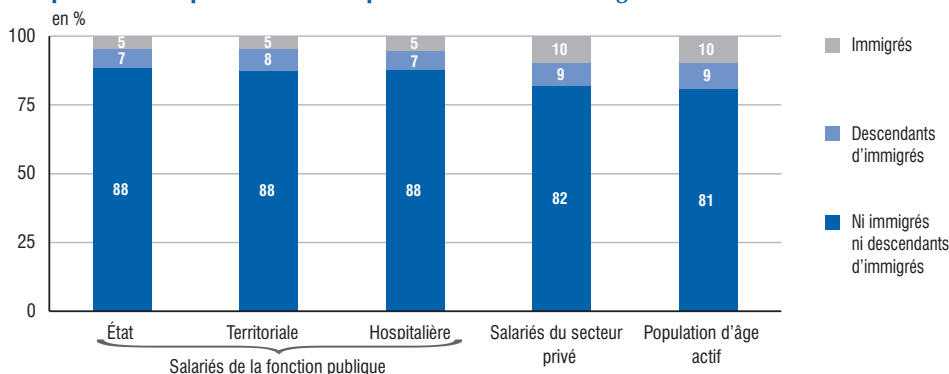
Les agents en emploi dans la fonction publique présentent certaines spécificités par rapport aux salariés du privé, ce que confirment les enquêtes Emploi 2010 (*encadré 2*). Près des deux tiers d'entre eux sont des femmes (62 % dans le public contre 46 % dans le privé en 2010). Ils sont en moyenne plus âgés (13 % de 55 ans et plus contre 9 % dans le privé), plus diplômés (44 % ayant un diplôme supérieur au baccalauréat contre 29 % des salariés du privé) et plus souvent cadres (30 % contre 18 % des salariés du privé).

Il existe toutefois une certaine hétérogénéité entre les trois versants de la fonction publique. L'État se caractérise par une qualification élevée de ses agents (48 % de diplômés d'une licence ou plus contre 12 % des agents de la Territoriale ou de l'Hospitalière) et par une part prépondérante d'agents de **catégorie A** (*définitions*) en raison notamment du poids des enseignants qui représentent 35 % des agents de la FPE. Les femmes sont surreprésentées dans la FPH (78 % contre 62 % dans la Territoriale et 55 % à l'État en 2010). Enfin, la FPT emploie une part plus importante d'agents non diplômés (28 % contre 14 % dans l'Hospitalière, 9 % à l'État et 25 % parmi les salariés du privé) ou de **catégorie C** (76 % contre 49 % dans l'Hospitalière et 21 % dans la fonction publique de l'État) [DGAFP, 2012].

## Une moindre représentation des immigrés et des descendants d'immigrés dans la fonction publique que dans la population d'âge actif

Selon les enquêtes Emploi, les immigrés représentent en 2010, 5 % des agents de chacun des versants de la fonction publique contre 10 % de la population dite d'« âge actif » (personnes âgées de 15 à 64 ans, *figure 1*). De même, 7 % des agents de la fonction publique (8 %

### 1. Répartition des personnes en emploi selon le lien à la migration



Champ : France métropolitaine, personnes vivant en ménage ordinaire et âgées de 15 à 64 ans au 31 décembre 2010.

Lecture : parmi les agents de la fonction publique de l'État (FPE), 7 % sont descendants d'immigrés, 5 % sont immigrés et 88 % ne sont ni l'un ni l'autre.

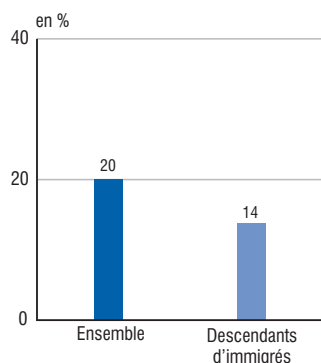
Sources : Insee, enquêtes Emploi 2010, traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

dans la FPT et 7 % dans la FPE et la FPH) sont des personnes nées en France d'au moins un parent immigré, et qualifiées dans cette étude de descendants d'immigrés (contre 9 % dans l'ensemble de la population d'âge actif). Les descendants issus de couple mixte, c'est-à-dire ceux dont un seul de leurs parents est immigré, représentent 4 % des agents de la fonction publique, ceux dont les deux parents sont immigrés, 3 %. Faute d'effectifs suffisants, ces deux sous-populations qui représentent chacune 5 % de l'ensemble de la population d'âge actif, ne sont pas systématiquement dissociées dans l'analyse, malgré leurs caractéristiques différentes.

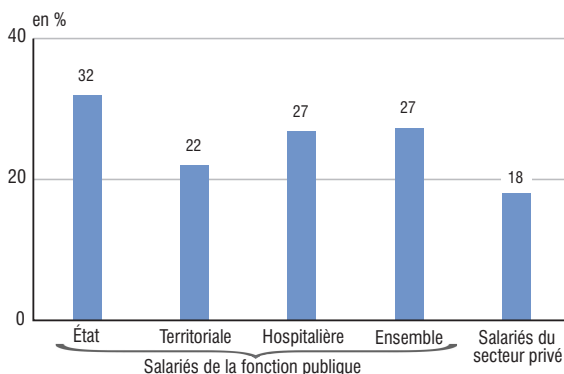
Un des facteurs connus de la sous-représentation des descendants d'immigrés tient au principe de la transmission intergénérationnelle du statut de « fonctionnaire » (ici pris au sens d'agent de la fonction publique), mis en exergue par De Singly et Thélot [1989], puis Audier [2000], et confirmé par Pouget [2006] : les enfants de fonctionnaires sont plus souvent fonctionnaires. Ces enfants représentent 27 % des agents de la fonction publique contre 18 % des salariés du privé et c'est dans la fonction publique de l'État que ce phénomène de reproduction sociale est le plus marqué (32 % d'enfants de fonctionnaires parmi ses agents, *figure 2*). Aussi, le fait d'avoir moins souvent un parent fonctionnaire diminue la probabilité pour les descendants d'immigrés de travailler dans la fonction publique. En effet, seuls 14 % des descendants d'immigrés d'âge actif sont enfants de fonctionnaires contre 20 % de l'ensemble de la population d'âge actif. Quant aux immigrés, un des facteurs explicatifs de leur sous-représentation au sein de la fonction publique tient aux conditions de nationalité qui s'imposent le plus souvent, à l'entrée sur ce segment spécifique du marché du travail (*encadré 1*).

## 2. Part des personnes ayant un parent agent de la fonction publique...

... parmi les personnes d'âge actif, par ascendance



... parmi les salariés, par secteur d'emploi



Champ : France métropolitaine, personnes vivant en ménage ordinaire et âgées de 15 à 64 ans au 31 décembre 2010.

Lecture : 20 % des personnes d'âge actif ont un parent salarié de la fonction publique contre 14 % des descendants d'immigrés d'âge actif.

Sources : Insee, enquêtes Emploi 2010, traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Estimer la part des immigrés et de leurs descendants au sein des salariés de la fonction publique et la comparer avec celle de l'ensemble de la population d'âge actif permet d'éclairer la question de l'ouverture de la fonction publique à la diversité. Une autre approche, complémentaire à la précédente, repose sur l'estimation des taux d'emploi dans la fonction publique des immigrés et des descendants d'immigrés. Elle permet d'évaluer les effets de l'origine en raisonnant en termes de probabilité d'emploi dans l'emploi public. Dans la première approche (approche « diversité dans la fonction publique »), on rapporte le nombre d'immigrés ou de leurs descendants salariés de la fonction publique au nombre total de salariés de la fonction publique (ce dernier constituant le dénominateur). Dans l'approche suivie dans le reste de l'article, on rapporte le nombre d'immigrés salariés de la fonction publique au nombre d'immigrés d'âge actif, et l'on compare ce ratio avec le ratio équivalent obtenu pour les autres

sous-populations (descendants d'immigrés, ni immigrés ni descendants d'immigrés) et pour les autres situations d'emploi (emploi privé, non salarié, non-emploi, etc.).

## Parmi les immigrés d'âge actif, 6 % sont salariés de la fonction publique (contre 13 % de l'ensemble de la population d'âge actif)

En 2010, sur les 40 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans, on estime d'après les enquêtes Emploi à 3,9 millions le nombre d'immigrés. Sous-représentés parmi les étudiants et les retraités (*figure 3*), ils sont plus souvent dans d'autres formes d'inactivité (22 % contre 11 % de l'ensemble des 15-64 ans). Le taux élevé d'inactifs correspond largement à la proportion importante de femmes au foyer parmi les immigrées : 33 % des femmes sont inactives (9 % des hommes immigrés), contre 15 % parmi l'ensemble des femmes de 15-64 ans (6 % des hommes). Les immigrés sont aussi plus souvent au chômage (11 % contre 7 %). Ils sont en emploi pour 57 % d'entre eux (63 % de l'ensemble des 15-64 ans), et 6 % d'entre eux travaillent dans la fonction publique (13 % de l'ensemble des 15-64 ans), soit environ 240 000 agents (*figure 4*). Leur répartition entre versants de la fonction publique est semblable à celle de l'ensemble des agents.

### 3. Situation par rapport au marché du travail selon le lien à la migration

en %

	Immigrés	Descendants d'immigrés			Ni immigrés ni descendants d'immigrés	Ensemble des 15-64 ans
		Deux parents immigrés	Un parent immigré	Ensemble		
Fonction publique d'État	6	9	11	10	14	13
territoriale	3	4	5	4	6	6
hospitalière	2	3	4	4	5	5
Salariés du privé	1	2	2	2	3	3
Non-salariés	44	41	38	39	44	44
Ensemble personnes en emploi	7	5	6	5	7	7
Chômeurs	57	55	55	55	65	64
Retraités	11	12	8	10	6	7
Étudiants	5	3	8	6	8	8
Autres inactifs	6	20	18	19	11	11
Ensemble inactifs	22	11	11	11	9	11
Ensemble	32	34	37	35	29	30
Effectifs (en millions)	100	100	100	100	100	100
	3,9	1,8	1,9	3,8	32,5	40,1

Champ : France métropolitaine, personnes vivant en ménage ordinaire et âgées de 15 à 64 ans, au 31 décembre 2010.

Lecture : parmi les descendants d'immigrés âgés de 15 à 64 ans, 10 % sont salariés d'un des versants de la fonction publique, 39 % sont salariés du privé et 5 % sont non-salariés, soit un total de 55 % de descendants d'immigrés en emploi (les arrondis expliquant les écarts de ce total avec la somme des sous-totaux).

Sources : Insee, enquêtes Emploi 2010, traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

### 4. Personnes en emploi selon l'origine et le secteur d'emploi

en %

	Effectifs (millions)	Fonction publique				Privé	Non-salariés
		Ensemble	État	Territoriale	Hospitalière		
Ensemble des personnes en emploi	25,5	20	9	7	4	69	11
Immigrés	2,2	11	5	4	2	77	12
Descendants d'immigrés	2,1	18	8	7	4	72	10
Ni immigrés ni descendants d'immigrés	21,2	21	9	8	4	68	11
Ensemble des agents de la fonction publique	5,1	100	44	36	20	///	///
Immigrés	0,2	100	42	35	22	///	///
Descendants d'immigrés	0,4	100	42	38	20	///	///
Ni immigrés ni descendants d'immigrés	4,5	100	44	36	20	///	///

Champ : France métropolitaine, personnes en emploi vivant en ménage ordinaire et âgées de 15 à 64 ans au 31 décembre 2010.

Lecture : parmi les personnes en emploi descendantes d'immigrés, 18 % sont employées dans l'un des trois versants de la fonction publique, dont 8 % dans la FPE, 7 % dans la FPT et 4 % dans la FPH.

Sources : Insee, enquêtes Emploi 2010, traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

Les immigrés sont surreprésentés dans certains emplois de la fonction publique, pour lesquels les conditions de nationalité ne s'appliquent pas. En particulier, sur les 85 000 immigrés en emploi dans la fonction publique territoriale en 2010, 8 % sont des assistantes maternelles (soit 7 000 personnes), alors que les assistantes maternelles représentent 2 % de l'emploi territorial total (figure 5). De même, 26 % des immigrés en emploi dans la fonction publique hospitalière (soit 14 000 personnes) sont des médecins, alors que les médecins représentent 8 % de l'ensemble des agents. Enfin, les immigrés travaillant dans la FPE sont en plus grande proportion spécialistes des professions intellectuelles et scientifiques (essentiellement des enseignants) : 62 % contre 54 % pour l'ensemble de la population.

## 5. Agents de la fonction publique selon le statut, le versant et le lien à la migration

en %

	Fonction Publique			Ensemble
	État	Territoriale	Hospitalière	
<b>Immigrés</b>				
Titulaires, hors médecins	57	53	44	<b>53</b>
Militaires	4	///	///	<b>2</b>
Non-titulaires, hors assistantes maternelles	37	32	27	<b>33</b>
Assistants maternelles	///	8	///	<b>3</b>
Médecins	1	///	26	<b>6</b>
Emplois aidés de la FP	1	7	3	<b>4</b>
<b>Descendants d'immigrés</b>				
Titulaires, hors médecins	74	62	76	<b>70</b>
Militaires	7	///	///	<b>3</b>
Non-titulaires, hors assistantes maternelles	17	28	15	<b>21</b>
Assistants maternelles	///	4	///	<b>1</b>
Médecins	///	///	6	<b>1</b>
Emplois aidés de la FP	1	6	3	<b>3</b>
<b>Ni immigrés ni descendants d'immigrés</b>				
Titulaires, hors médecins	74	73	72	<b>73</b>
Militaires	11	0	///	<b>5</b>
Non-titulaires, hors assistantes maternelles	14	21	18	<b>17</b>
Assistants maternelles	///	2	0	<b>1</b>
Médecins	0	///	7	<b>2</b>
Emplois aidés de la FP	1	4	2	<b>3</b>
<b>Ensemble</b>				
Titulaires, hors médecins	73	71	71	<b>72</b>
Militaires	10	0	///	<b>4</b>
Non-titulaires, hors assistantes maternelles	16	22	19	<b>18</b>
Assistants maternelles	///	2	0	<b>1</b>
Médecins	0	///	8	<b>2</b>
Emplois aidés de la FP	1	5	2	<b>3</b>

Champ : France métropolitaine, agents d'un des versants de la fonction publique, vivant en ménage ordinaire et âgés de 15 à 64 ans au 31 décembre 2010. Lecture : parmi les descendants d'immigrés en emploi dans l'un des trois versants de la fonction publique, 70 % sont titulaires.

Sources : Insee, enquêtes Emploi 2010, traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

À l'inverse, la moindre proportion de **titulaires** parmi les immigrés en emploi dans la fonction publique (53 % contre 72 % des agents tous versants de la fonction publique confondus), ou la faible part de militaires (2 % contre 4 %), résultent logiquement des conditions de nationalité des concours qui en régissent l'accès. La définition des immigrés retenue dans ce dossier comme dans le reste de l'ouvrage repose sur un critère de nationalité à la naissance, et non sur leur nationalité actuelle. 40 % des immigrés en emploi et 60 % des immigrés salariés de la fonction publique ont acquis la nationalité française. Sans qu'il soit possible de savoir si ces derniers avaient déjà acquis la nationalité française lorsqu'ils sont entrés dans la fonction publique, on peut toutefois constater qu'ils sont plus souvent titulaires (63 % contre 53 % de l'ensemble des immigrés de la fonction publique) ou militaires (3 % contre 2 %). À noter pour finir, que la part d'immigrés travaillant pour l'un des trois versants de la fonction publique progresse de 6 % à 10 % lorsque l'on restreint l'analyse aux immigrés de nationalité française, soit un niveau identique à celui des descendants d'immigrés.

## 10 % des descendants d'immigrés âgés de 15 à 64 ans sont agents de la fonction publique contre 14 % des personnes sans ascendance immigrée directe

Sur les 3,8 millions de descendants d'immigrés estimés en 2010 à partir des enquêtes Emploi parmi les personnes âgées de 15 à 64 ans, 55 % sont en emploi (contre 65 % de leurs homologues ni immigrés ni descendants d'immigrés, *figure 3*). En moyenne plus jeunes, ils sont plus souvent étudiants (19 % contre 11 % des personnes ni immigrées ni descendantes d'immigrés) ou au chômage (10 % contre 6 % des ni immigrés ni descendants d'immigrés). Leur taux d'emploi dans la fonction publique est de quatre points moins élevé que celui observé chez les ni immigrés ni descendants d'immigrés (10 % contre 14 %, *figure 3*). Leur répartition entre versants de la fonction publique n'est pas significativement différente de celle de l'ensemble des agents (*figure 4*).

La répartition des descendants d'immigrés entre catégories socioprofessionnelles est voisine de celle des ni immigrés ni descendants d'immigrés dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale : 56 % des descendants d'immigrés sont cadres dans la fonction publique de l'État contre 57 % parmi les ni immigrés ni descendants d'immigrés, 9 % contre 11 % respectivement dans la Territoriale. En revanche, dans la fonction publique hospitalière, les descendants d'immigrés sont surreprésentés parmi les employés et ouvriers (58 % contre 48 % des non-immigrés non-descendants d'immigrés).

La part de titulaires de la fonction publique parmi les descendants d'immigrés est proche de celle des ni immigrés ni descendants d'immigrés (70 % contre 73 %). C'est dans la fonction publique territoriale que l'écart est le plus fort (62 % contre 73 %).

## Les descendants d'immigrés ont des taux d'emploi inférieurs à ceux des personnes sans ascendance immigrée directe

D'après les enquêtes Emploi, en moyenne en 2010, quel que soit le secteur d'emploi, les taux d'emploi des descendants d'immigrés d'âge actif sont inférieurs à ceux des personnes sans ascendance immigrée directe : 39 % dans le privé, 10 % dans le public et 5 % dans un emploi non salarié (55 % au total) contre respectivement 44 %, 14 % et 7 % (65 % au total) pour les personnes sans ascendance immigrée directe (*figure 6*).

### 6. Taux d'emploi des descendants et non descendants d'immigrés par genre et type d'employeur

	Effectifs (en millions)	Ensemble	Dans la fonction publique				Dans le privé	Non- salariés	en %
			État	Territoriale	Hospitalière	Ensemble			
<b>Immigrés</b>	<b>3,9</b>	<b>57</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>44</b>	<b>7</b>	
Hommes	1,8	67	3	1	1	5	51	11	
Femmes	2,0	48	3	3	2	7	37	3	
<b>Descendants d'immigrés</b>	<b>3,8</b>	<b>55</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>39</b>	<b>5</b>	
Hommes	1,9	58	4	3	1	7	43	8	
Femmes	1,9	51	5	5	3	13	36	3	
<b>Ni immigrés ni descendants d'immigrés</b>	<b>32,5</b>	<b>65</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>44</b>	<b>7</b>	
Hommes	16,0	69	6	4	1	11	48	10	
Femmes	16,4	62	7	6	4	17	40	5	
<b>Ensemble</b>	<b>40,1</b>	<b>63</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>44</b>	<b>7</b>	
Hommes	19,7	68	5	3	1	10	48	10	
Femmes	20,4	59	6	6	4	16	39	4	

Champ : France métropolitaine, personnes vivant en ménage ordinaire et âgées de 15 à 64 ans au 31 décembre 2010.

Lecture : parmi les descendants d'immigrés âgés de 15 à 64 ans, 10 % sont salariés d'un des versants de la fonction publique, 39 % sont salariés du privé et 5 % sont non salariés, soit un total de 55 % de descendants d'immigrés en emploi (les arrondis expliquant les écarts de ce total avec la somme des sous-totaux).

Note : les taux d'emploi sont calculés en rapportant le nombre de personnes d'une catégorie de personnes donnée ayant un emploi au nombre total de personnes de cette catégorie.

Sources : Insee, enquêtes Emploi 2010, traitement DGAFI, département des études et des statistiques.

L'écart de taux d'emploi entre les personnes sans ascendance immigrée directe et les descendants d'immigrés est ainsi de 11 points tous employeurs confondus, dont 4 points dans l'ensemble des trois versants de la fonction publique (État, Territoriale et Hospitalière), 5 points dans le secteur privé et 2 points dans l'emploi non salarié. Ces écarts ne sont pas comparables en l'état, tant le poids de chaque secteur et donc la probabilité d'y travailler, est variable. En effet, si l'on établit par secteur, en 2010, le ratio entre d'une part les écarts de probabilité d'emploi entre descendants d'immigrés et personnes sans ascendance immigrée directe, et d'autre part les probabilités d'emploi des personnes sans ascendance immigrée directe, l'écart relatif (c'est-à-dire divisé par le taux d'emploi du secteur) entre descendants et non-descendants apparaît plus marqué dans la fonction publique (28 %) ou dans l'emploi non salarié (27 %) que dans le secteur privé (11 %).

Les taux d'emploi des femmes sont systématiquement inférieurs à ceux des hommes quelle que soit leur origine, sauf pour les descendantes d'immigrés africains (37 % pour les femmes contre 34 % pour les hommes), mais pris globalement, sans détailler par origine, les écarts de taux d'emploi entre descendants et personnes sans ascendance immigrée directe sont du même ordre pour les hommes et pour les femmes.

## **Âge, sexe, diplôme, parent(s) fonctionnaire(s) influencent fortement les chances d'être agent de la fonction publique**

Les écarts de probabilités d'emploi observés entre les descendants d'immigrés et les personnes sans ascendance immigrée directe sont en partie dus à des différences de caractéristiques individuelles ou structurelles (âge, niveau de diplôme, quartier de résidence, etc.). Il en va de même en ce qui concerne le secteur d'emploi (public, privé ou non salarié). Afin de préciser le rôle joué par les différentes caractéristiques individuelles et structurelles, cette étude s'appuie sur un modèle permettant d'analyser conjointement l'influence de ces caractéristiques sur les différentes positions sur le marché du travail (*encadré 3*).

Cette modélisation confirme les résultats classiques sur l'emploi (*figure 7*) : les hommes sont plus souvent en emploi, les moins de 25 ans moins souvent, et l'absence de diplôme est, avec l'âge, la caractéristique qui pèse le plus défavorablement sur les probabilités d'être en emploi.

En ce qui concerne la nature publique ou privée de l'employeur, le fait d'être un homme influe négativement sur la probabilité relative d'être salarié de la fonction publique, notamment dans la FPH, les hommes ayant 75 % de chances de moins que les femmes d'être agent de la FPH plutôt que salarié du privé. La part importante des métiers comme infirmier, sage-femme, aide-soignant, ou autres métiers très féminisés expliquent en grande partie ce résultat. Autre spécificité de la fonction publique par rapport au secteur privé, la probabilité relative d'y travailler augmente significativement avec l'âge, surtout dans la fonction publique de l'État. Le principe même de la carrière conduit en effet, plus que dans le privé, au maintien dans l'emploi des « seniors ». Un niveau de diplôme requis plus élevé dans la fonction publique de l'État, explique par ailleurs des entrées plus tardives dans la vie active pour ses agents, et donc un poids réduit des plus jeunes. Par ailleurs, le niveau de diplôme a une influence déterminante sur la probabilité d'être en emploi dans la fonction publique de l'État plutôt que dans le privé. Si la généralisation de l'enseignement supérieur a fait évoluer depuis les années 1980 la structure des qualifications, dans le public, comme dans le privé, les emplois les moins qualifiés de la fonction publique ont été de plus en plus occupés par des personnes très diplômées [Pouget, 2006]. Sur l'ensemble des concours externes de la FPE en 2009, le niveau constaté chez les candidats reste encore très souvent supérieur au niveau théorique requis [DGAFP, 2012]. Comme pour la FPE, les non ou peu diplômés ont moins de chances de travailler dans la FPH que dans le secteur privé, mais ils sont en revanche plus



## 7. Lien entre caractéristiques sociodémographiques et situation vis-à-vis de l'emploi

Rapports de chance d'être agent de la fonction publique, d'être en emploi non salarié ou dans une situation de non emploi, plutôt que d'être salarié du privé

	Fonction publique		Emploi non salarié		Non emploi	
	Écart de chance (en %)	Seuil de significativité <sup>1</sup>	Écart de chance (en %)	Seuil de significativité <sup>1</sup>	Écart de chance (en %)	Seuil de significativité <sup>1</sup>
<b>Sexe</b>						
Hommes	- 43	***	77	***	- 39	***
Femmes	Ref.		Ref.		Ref.	
<b>Âge</b>						
15 à 24 ans	- 40	***	- 74	***	521	***
25 à 34 ans	Ref.		Ref.		Ref.	
35 à 44 ans	34	***	83	***	- 24	***
45 à 64 ans	83	***	164	***	108	***
<b>Origines</b>						
Non descendants d'immigrés	Ref.		Ref.		Ref.	
Descendants d'immigrés nés ...						
... dans l'UE 27	- 7	**	9	**	6	**
... en Europe, hors UE 27	n.s.		46	***	18	*
... au Maghreb	n.s.		n.s.		78	***
... dans le reste de l'Afrique	n.s.		n.s.		97	***
... dans le reste du monde	- 27	***	50	***	57	***
Variante du modèle avec ascendance immigrée non détaillée						
Non descendants d'immigrés	Ref.		Ref.		Ref.	
Descendants d'immigrés	- 8	***	14	***	32	***
<b>Diplôme</b>						
Non-diplômés	- 61	***	- 65	***	312	***
CAP, BEP, Brevet professionnel et technologique	- 61	***	- 57	***	76	***
Bac professionnel et technologique	- 54	***	- 65	***	10	**
Bac général	- 21	***	- 51	***	171	***
Bac+2	- 40	***	- 54	***	n.s.	
Licence (L3)	71	***	- 66	***	77	***
Maîtrise (M1)	45	***	- 64	***	58	***
Écoles niveau licence et au-delà	- 71	***	- 54	***	- 21	***
Master (recherche ou prof.), DEA, DESS, doctorat	Ref.		Ref.		Ref.	
<b>Lieu de résidence</b>						
Hors IDF, hors ZUS	Ref.		Ref.		Ref.	
ZUS hors Île-de-France	13	***	- 57	***	34	***
Île-de-France hors ZUS	- 11	***	- 31	***	- 19	***
ZUS Île-de-France	57	***	- 54	***	n.s.	
<b>Type de ménage</b>						
Ménages d'une seule personne	Ref.		Ref.		Ref.	
Familles monoparentales	n.s.		13	***	21	***
Couples sans enfant	- 13	***	16	***	11	***
Couples avec enfant(s) dont 1 de 3 ans ou moins	n.s.		46	***	13	***
Couples avec enfant(s) de plus de 3 ans	- 6	***	49	***	- 17	***
Ménages complexes de plus d'une personne	n.s.		46	***	24	***
<b>Présence des parents dans la fonction publique (FP)</b>						
Deux parents dans la FP	103	***	- 12	*	19	***
Seul le père est dans la FP	55	***	8	**	15	***
Seule la mère est dans la FP	41	***	n.s.		10	***
Aucun parent n'est dans la FP	Ref.		Ref.		Ref.	
<b>Catégorie socioprofessionnelle du père</b>						
Agriculteurs, artisans	- 5	***	198	***	8	***
Cadres	- 5	**	108	***	41	***
Professions intermédiaires	n.s.		34	***	10	***
Employés, ouvriers	Ref.		Ref.		Ref.	
Chômeurs, inactifs	n.s.		30	***	60	***
Inconnue	- 6	*	19	***	18	***
<b>Catégorie socioprofessionnelle de la mère</b>						
Agriculteurs, artisans	n.s.		48	***	19	***
Cadres	n.s.		52	***	46	***
Professions intermédiaires	6	**	22	***	28	***
Employés, ouvriers	Ref.		Ref.		Ref.	
Chômeurs, inactifs	- 3	*	10	***	27	***
Inconnue	n.s.		n.s.		53	***

Nombre d'observations

245 316

1. \*\*\* : significatif à 1 % ; \*\* : significatif à 5 % ; \* : significatif à 10 %.

Champ : France métropolitaine, personnes non immigrées vivant en ménage ordinaire et âgées de 15 à 64 ans au 31 décembre 2010.

Lecture : par rapport à une femme, un homme a environ 43 % de chances de moins d'être agent de la FP plutôt que du privé, 77 % de chances de moins d'être non-salarié plutôt que du privé et 39 % de chances de moins d'être sans emploi plutôt que salarié du privé.

Sources : Insee, enquêtes Emploi 2006-2010, traitement DGAF, département des études et des statistiques.

## 7. Lien entre caractéristiques sociodémographiques et situation vis-à-vis de l'emploi

Rapports de chance d'être agent d'un des trois versants de la fonction publique plutôt que d'être salarié du privé

	Fonction publique d'État (FPE)		Fonction publique territoriale (FPT)		Fonction publique hospitalière (FPH)	
	Écart de chance (en %)	Seuil de significativité <sup>1</sup>	Écart de chance (en %)	Seuil de significativité <sup>1</sup>	Écart de chance (en %)	Seuil de significativité <sup>1</sup>
<b>Sexe</b>						
Hommes	-12	***	-49	***	-75	***
Femmes	Réf.		Réf.		Réf.	
<b>Âge</b>						
15 à 24 ans	-46	***	-41	***	-22	***
25 à 34 ans	Réf.		Réf.		Réf.	
35 à 44 ans	39	***	45	***	n.s.	
45 à 64 ans	103	***	83	***	44	***
<b>Origines</b>						
Non descendants d'immigrés	Réf.		Réf.		Réf.	
Descendants d'immigrés nés ...						
... dans l'UE 27	n.s.		n.s.		-15	***
... en Europe, hors UE 27	n.s.		n.s.		-44	*
... au Maghreb	-17	***	n.s.		n.s.	
... dans le reste de l'Afrique	-29	*	n.s.		57	**
... dans le reste du monde	-22	*	-33	**	-33	*
Variante du modèle avec ascendance immigrée non détaillée						
Non descendants d'immigrés	Réf.		Réf.		Réf.	
Descendants d'immigrés	-9	***	n.s.		-11	**
<b>Diplôme</b>						
Non diplômés	-83	***	24	***	-64	***
CAP, BEP, Brevet professionnel et technologique	-85	***	12	**	-46	***
Bac professionnel et technologique	-69	***	n.s.		-57	***
Bac général	-26	***	20	***	-34	***
Bac+2	-63	***	-13	**	10	*
Licence (L3)	143	***	33	***	-81	***
Maîtrise (M1)	101	***	n.s.		-86	***
Ecoles niveau licence et au-delà	-70	***	-64	***	-87	***
Master (recherche ou profes.), DEA, DESS, doctorat	Réf.		Réf.		Réf.	
<b>Lieu de résidence</b>						
Hors IDF, hors ZUS	Réf.		Réf.		Réf.	
ZUS hors Ile-de-France	12	**	11	*	13	*
Ile-de-France hors ZUS	-6	**	-11	***	-24	***
ZUS Ile-de-France	75	***	36	***	52	***
<b>Type de ménage</b>						
Ménages d'une seule personne	Réf.		Réf.		Réf.	
Familles monoparentales	-12	***	17	***	n.s.	
Couples sans enfant	-14	***	-12	***	-13	***
Couples avec enfant(s) dont 1 de 3 ans ou moins	n.s.		-10	**	n.s.	
Couples avec enfant(s) de plus de 3 ans	-9	***	n.s.		n.s.	
Ménages complexes de plus d'une personne	n.s.		19	***	-15	*
<b>Présence des parents dans la Fonction publique (FP)</b>						
Deux parents dans la FP	134	***	52	***	90	***
Seul le père est dans la FP	79	***	36	***	34	***
Seule la mère est dans la FP	36	***	40	***	52	***
Aucun parent n'est dans la FP	Réf.		Réf.		Réf.	
<b>Catégorie socioprofessionnelle du père</b>						
Agriculteurs, artisans	-9	***	n.s.		n.s.	
Cadres	-9	***	-8	**	n.s.	
Professions intermédiaires	n.s.		n.s.		n.s.	
Employés, ouvriers	Réf.		Réf.		Réf.	
Chômeurs, inactifs	n.s.		n.s.		n.s.	
Inconnue	-9	*	n.s.		n.s.	
<b>Catégorie socioprofessionnelle de la mère</b>						
Agriculteurs, artisans	n.s.		n.s.		n.s.	
Cadres	12	***	n.s.		n.s.	
Professions intermédiaires	n.s.		9	**	17	***
Employés, ouvriers	Réf.		Réf.		Réf.	
Chômeurs, inactifs	n.s.		-5	**	-8	***
Inconnue	n.s.		n.s.		n.s.	
<b>Nombre d'observations</b>	<b>245 316</b>					

1. \*\*\* : significatif à 1 % ; \*\* : significatif à 5 % ; \* : significatif à 10 %.

Champ : France métropolitaine, personnes non immigrées vivant en ménage ordinaire et âgées de 15 à 64 ans au 31 décembre 2010.

Sources : Insee, enquêtes Emploi 2006-2010, traitement DGAFP, département des études et des statistiques.

souvent en emploi dans la FPT que dans le secteur privé. Enfin, il ressort du modèle que le fait de résider dans une ZUS et plus encore dans une ZUS en Île-de-France semble augmenter, après contrôle des principales caractéristiques, les probabilités d'emploi dans chacun des versants de la fonction publique plutôt que dans le privé. Ceci pourrait résulter des modalités de recrutement des emplois aidés comme des Pacte (*encadré 2*).

L'origine sociale des individus mesurée par les catégories socioprofessionnelles de leurs parents ne s'avère pas déterminante dans la modélisation de l'emploi public en référence à l'emploi dans le secteur privé, dans la mesure où ces variables sont très liées au nombre de parents agents de la fonction publique, lui-même introduit dans la modélisation. L'impact de cette dernière variable conforte le principe d'une transmission intergénérationnelle du statut de fonctionnaire, en particulier pour les agents de l'État : le fait d'avoir un parent, et plus encore deux parents eux-mêmes agents de la fonction publique, augmente significativement les chances pour leurs enfants de les avoir suivis dans cette voie.

## **L'origine immigrée reste déterminante « après contrôle des principales caractéristiques » sur le fait d'être en emploi**

Concernant l'origine immigrée des personnes, le fait d'être descendante d'immigrés diminue la probabilité d'être en emploi, quelle que soit l'origine. Comme dans Aeberhardt *et al.* [2010], la prise en compte des différences de profil sociodémographique entre les personnes (âge, diplôme, origine sociale, etc.) réduit les écarts sans toutefois les annuler. Toutes origines confondues, l'écart entre la probabilité de non-emploi des descendants d'immigrés et celle des personnes sans ascendance immigrée directe passe de 10 points à 5 points après contrôle des principales caractéristiques observables (*figure 8*). Les descendants d'immigrés maghrébins et du reste de l'Afrique sont ceux qui connaissent la probabilité la plus faible d'être en emploi. Leur probabilité de non-emploi est en effet supérieure respectivement de 11 et 12 points à celle des personnes sans ascendance immigrée directe, après contrôle des principales caractéristiques sociodémographiques (effets moyens « nets », *figure 8*), contre respectivement 18 et 30 points lorsque seuls le sexe et l'origine immigrée sont introduits dans le modèle (effets moyens « bruts », *figure 8*).

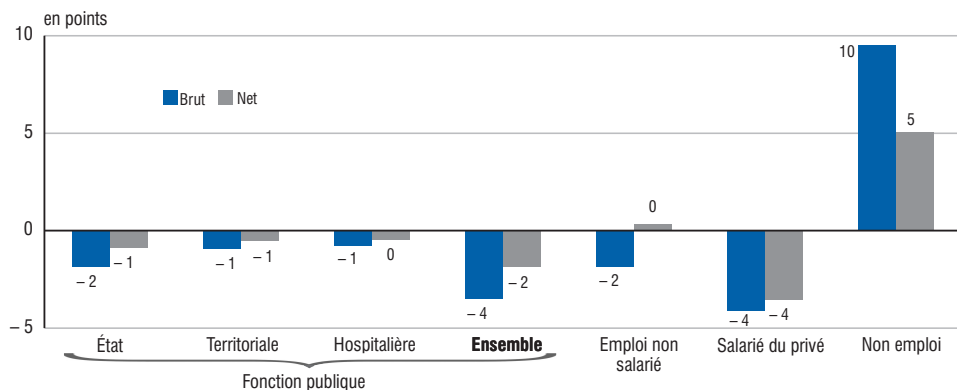
## **Des effets variables sur le fait d'être agent de la fonction publique selon l'origine et le versant**

Après contrôle des principales caractéristiques sociodémographiques observables, l'origine immigrée diminue légèrement les chances d'occuper un emploi dans le public, plutôt que dans le privé : les descendants d'immigrés ont 8 % de chances en moins d'être en emploi dans la fonction publique, tous versants confondus, plutôt que d'être salarié du privé (*figure 7a*). L'impact de l'ascendance immigrée varie toutefois selon l'origine et selon les versants de la fonction publique.

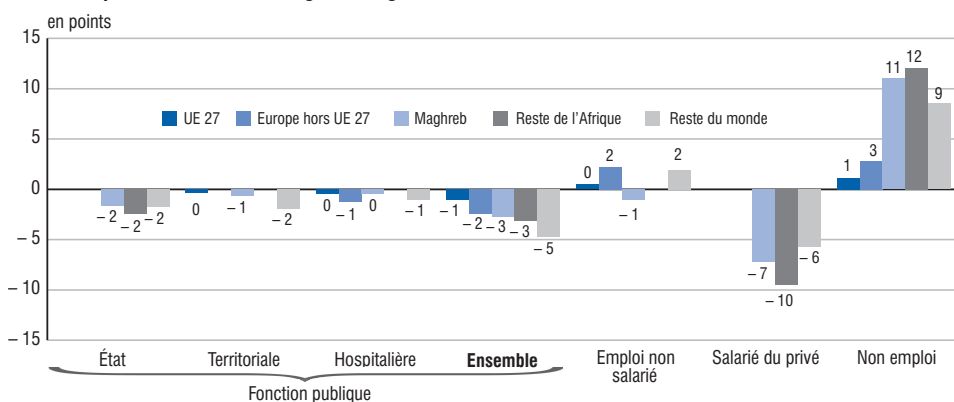
Tous versants confondus, seuls les descendants d'immigrés originaires de l'Union européenne à 27 (UE 27) ou ceux venus du « reste du monde » (soit Amérique, Océanie et essentiellement Asie), ont moins de chance d'occuper un emploi public plutôt que privé (*figure 7*). Dans la fonction publique territoriale, l'effet de l'origine est négatif seulement pour les descendants d'immigrés originaires du « reste du monde » qui ont 33 % de chances de moins que les personnes sans ascendance immigrée directe d'être agent de ce versant plutôt que salarié du privé (*figure 7*). Concernant la fonction publique hospitalière, les descendants d'immigrés originaires d'un pays de l'UE 27 ont moins de chances d'y travailler plutôt que dans le privé comparativement aux personnes sans ascendance immigrée directe. L'effet de

## 8. Écarts de probabilité d'emploi par secteur ou de probabilité de non-emploi, entre un descendant d'immigré selon son origine et une personne ni immigrée ni descendante d'immigrés

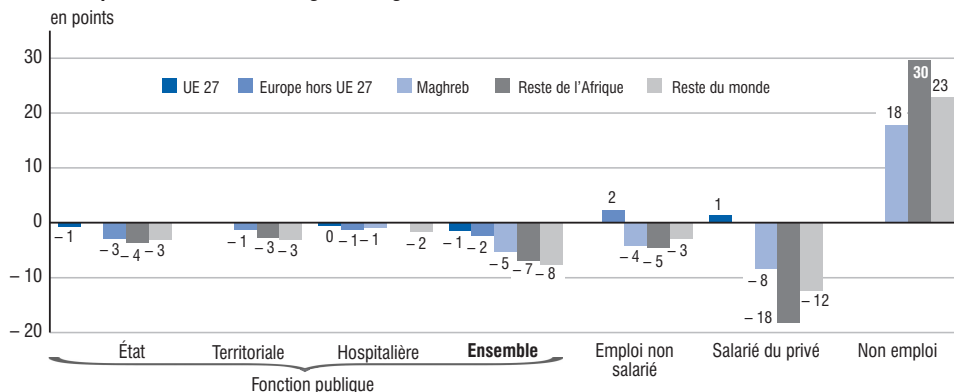
Écarts de probabilité bruts et nets entre un descendant d'immigré et une personne ni immigrée ni descendante d'immigrés



Écarts de probabilité nets avec origine immigrée détaillée



Écarts de probabilité bruts avec origine immigrée détaillée



Champ : France métropolitaine, personnes non immigrées vivant en ménage ordinaire et âgées de 15 à 64 ans au 31 décembre 2010.

Lecture : « après contrôle des principales caractéristiques sociodémographiques observables », un descendant d'immigré du Maghreb a une probabilité d'être en situation de non emploi de 11 points plus élevée que celle d'une personne ni immigrée ni descendante d'immigrés (référence), une probabilité d'être salarié du privé inférieure de 7 points, et d'être salarié de l'État inférieure de 2 points.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2006-2010, traitement DGAF, département des études et des statistiques.

l'origine sur l'emploi dans la FPH plutôt que dans le privé est également négatif pour les descendants originaires d'Europe hors Union ou du reste du monde, tandis que les descendants d'immigrés venus du reste de l'Afrique ont à l'inverse 57 % de chances en plus d'être salariés de la FPH plutôt que du privé. Les descendants d'immigrés africains en emploi dans la FPH sont essentiellement classés en professions intermédiaires des sciences de la vie et de la santé et personnels des services directs aux particuliers et des services de protection et de sécurité.

Dans la fonction publique de l'État, les descendants d'immigrés du Maghreb ont 17 % de chances en moins que les personnes sans ascendance immigrée directe d'être salarié de l'État plutôt que du privé. L'effet est également négatif pour les descendants originaires d'Afrique et du reste du monde. Il ne s'agit pas à proprement parler ici de mesurer des chances d'accès à l'emploi public faute de données sur l'ensemble des personnes s'étant portées candidates à l'entrée dans la fonction publique. Cependant, une enquête exploratoire menée par Eberhard, Meurs et Simon [2009], auprès de candidats aux Instituts régionaux d'administration (Ira) en 2008, tend à confirmer l'existence de barrières à l'entrée dans la FPE spécifiques aux descendants d'immigrés notamment maghrébins et africains. Leur étude montre que la moindre performance des descendants d'immigrés maghrébins et africains au concours des Ira s'expliquerait en partie par des différences structurelles de parcours d'éducation, mais que le caractère académique du concours, et notamment de la composition de culture générale, pourrait induire une forme de discrimination indirecte. C'est précisément pour contrer ce phénomène que la révision générale du contenu des concours a été engagée (*encadré 1*).

## **Après contrôle des principales caractéristiques, l'écart de probabilité d'emploi dans le public, entre descendants d'immigrés et personnes sans ascendance immigrée directe, se réduit de moitié**

Le fait d'avoir des parents immigrés diminue les chances d'avoir un emploi, et ce quel que soit le secteur (*figure 8*). La prise en compte des principales caractéristiques observables, réduit toutefois de moitié les écarts de probabilité d'emploi entre descendants d'immigrés et personnes sans ascendance immigrée directe dans la fonction publique, tous versants confondus. Après contrôle des principales caractéristiques, il subsiste ainsi un écart de 2 points dans l'ensemble de la fonction publique et de 4 points dans le privé entre les probabilités d'emploi des descendants d'immigrés et des personnes sans ascendance immigrée directe. Une fois rapportés respectivement aux probabilités d'emploi dans le public (13 %) et dans le privé (43 %), les écarts relatifs entre descendants et non-descendants s'établissent à 14 % dans le public et 8 % dans le privé (respectivement 26 % et 10 % avant prise en compte des différences de structures<sup>1</sup>). C'est finalement dans la FPE que l'écart relatif de probabilité d'emploi entre descendants d'immigrés et personnes sans ascendance immigrée directe se réduit le plus nettement, après prise en compte des différences de structure : il passe en effet de 30 % à 14 % dans la FPE, de 20 % à 12 % dans la FPT et de 29 % à 17 % dans la FPH.

Enfin, une réplique du modèle sur deux classes d'âge distinctes (les 15-34 ans et les 35-64 ans) permet d'approcher un effet génération. En effet, les conditions d'accès au marché du travail n'ont cessé de se durcir depuis les années 1970 [Chauvel, 2006], et les générations plus âgées de descendants d'immigrés n'ont pas connu les mêmes difficultés d'entrée sur le marché du travail que les jeunes générations. Il ressort en effet de la modélisation que l'origine immigrée influence moins les probabilités d'emploi des plus de 35 ans que des plus jeunes, mais des écarts persistent pour la fonction publique, et notamment pour les descendants d'immigrés africains et maghrébins dans la FPE. ■

1. Les probabilités et écarts de probabilités sont ici calculés sur les enquêtes emploi 2006-2010 sans pondération, d'où les légères différences avec les taux calculés sur 2010 et commentés dans la partie descriptive.

## Accès à la fonction publique, principes et modes de recrutement récents

### Emploi public et fonction publique

Dans une approche économique, les « administrations publiques » au sens de la comptabilité nationale (qui incluent des organismes privés à financement public), employaient 6,1 millions de personnes fin 2009. Dans une approche juridique, ne sont retenus dans le champ de la fonction publique que les organismes de droit public à caractère administratif dont le régime normal de recrutement est le droit public. C'est selon cette approche qu'ont été décomptés par la DGAFP les 5,3 millions d'agents qui travaillent dans l'une des trois fonctions publiques fin 2009 [DGAFP, 2012].

### Le concours constitue le principal mode d'accès à la fonction publique

Le concours constitue le principal mode d'accès à l'emploi **titulaire** de la fonction publique. En principe, des conditions liées à la nationalité s'imposent. Le candidat doit être ressortissant d'un État membre de l'Union européenne, d'un État membre de l'Espace économique européen, ou de la Suisse. Dès lors que certains emplois présentent des « prérogatives de puissance publique », ils sont réservés aux seuls ressortissants français. Il s'agit d'emplois qui comportent soit des attributions inséparables de l'exercice de la souveraineté (la diplomatie par exemple), soit une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique de l'État ou des autres collectivités publiques (police ou magistrature). Certains corps en revanche sont accessibles par concours aux ressortissants de toutes nationalités (les emplois de professeurs de l'enseignement supérieur, de médecins des établissements hospitaliers par exemple).

Des agents **non titulaires** peuvent être recrutés par voie contractuelle, avec des disparités selon les fonctions publiques, puisque la fonction publique territoriale employait au 31 décembre 2009, 20 % d'agents non titulaires, contre 16 % pour l'Hospitalière et 15 % pour l'État [DGAFP, 2012]. L'emploi de contractuels constitue une dérogation au principe qui veut que les emplois soient occupés par des fonctionnaires soumis au statut général de la fonction publique. Si les non-titulaires accèdent le plus souvent au statut de titulaire

par les concours (externes ou internes), ils ont pu bénéficier dans certains cas de concours réservés, dans le cadre de plans de titularisation ou d'un dispositif particulier d'accès à l'emploi titulaire comme le prévoit pour quatre ans, la loi du 12 mars 2012 (Loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique). Par ailleurs, les personnes recrutées par un contrat conclu dans le cadre d'un parcours d'accès à la fonction publique d'État, territoriale ou hospitalière (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État ou Pacte) ont vocation à être titularisées à son terme.

Enfin, des agents titulaires peuvent être recrutés sans concours, sur des emplois dit de catégorie C : les recrutements directs représentent dans la fonction publique territoriale en 2007, plus du quart des recrutements en catégorie C [DGCL, 2010]. Dans la fonction publique de l'État, en 2009, environ 20 % des recrutements en catégorie C ont également concerné des recrutements externes sans concours (hors Pacte) [DGAFP, 2012].

### La diversification du recrutement des agents de la fonction publique s'inscrit dans un cadre juridique national

Deux principes fondateurs régissent le droit français de la fonction publique :

- l'égalité de tous les citoyens devant l'accès aux emplois publics, suivant l'article 6 de la Déclaration de 1789 : « tous les citoyens sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents ». Ce principe implique que toute différence de traitement fondée sur des critères autres que les capacités des candidats est anticonstitutionnelle ;
- le recrutement au mérite des agents (toujours sur la base de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen). Celui-ci se traduit concrètement par l'organisation de concours, mais aussi par le recours à des voies de recrutement direct (fonctionnaires de catégorie C, agents non titulaires, emplois-aidés) dans le cadre de procédures permettant d'évaluer les mérites et de garantir le principe d'égal accès.

Encadré 1 (suite)

### **Des voies d'accès à la fonction publique récemment modernisées**

Depuis 2005, plusieurs mesures d'ordre général ont été mises en place, pour élargir le vivier des candidats.

La suppression des limites d'âge dans la quasi-totalité des concours de l'État ou pour le recrutement des personnels (infirmiers notamment) dans la fonction publique hospitalière participe de cette démarche, de même que la révision générale du contenu des concours, initiée en 2008, qui vise à professionnaliser les épreuves et à les mettre davantage en rapport avec les compétences recherchées pour le poste. La nouvelle épreuve de reconnaissance des acquis de l'expérience (RAEP) notamment,

visent à réduire les obstacles dus à la nature trop académique des épreuves et les effets de la surqualification des candidats.

Le Pacte, lancé en 2005, est un dispositif dérogatoire au concours qui permet de former en alternance, pendant une période d'un à deux ans, des jeunes de 16 à 25 ans, peu diplômés et peu qualifiés, avant de les titulariser en catégorie C.

Enfin, plusieurs dispositifs ont été créés en vue d'apporter une aide à la préparation de certains concours de la fonction publique, dont les allocations pour la diversité dans la fonction publique, ou encore les classes préparatoires intégrées (CPI) [DGAFP, 2012, partie Politiques et pratiques de ressources humaines].

Encadré 2

### **Source et population d'étude**

Les données utilisées dans cette étude sont issues de l'enquête Emploi en continu de l'Insee (EEC). Cette enquête trimestrielle interroge 55 000 ménages chaque trimestre, soit 100 000 personnes âgées de 15 ans ou plus. Elles sont interrogées une fois par trimestre, six trimestres de suite.

L'EEC permet de connaître la nationalité de naissance et le pays de naissance non seulement de la personne interrogée mais aussi de ses parents. Ceci rend possible l'identification des descendants directs d'immigrés tout en précisant l'origine nationale de leurs parents.

Par ailleurs, depuis le premier trimestre 2006, la nature de l'employeur des personnes en emploi est questionnée, ce qui permet de distinguer en particulier les employeurs relevant de la sphère publique de ceux relevant du secteur privé. Une collaboration entre le département des études et des statistiques de la DGAFP et la division Emploi de l'Insee a permis de consolider récemment cette variable en affinant la délimitation des contours entre fonction publique et secteur privé d'une part, et entre chacun des trois versants de la fonction publique d'autre part (État, Territoriale, Hospitalière) [Lapinte *et al.*, 2011].

### **Les données mobilisées**

Les données décrites dans la partie descriptive de cet article, sont représentatives de la situation du marché du travail français en 2010. En revanche, dans son volet économétrique (modèle logit multinomial), cette étude a mobilisé les données allant du premier trimestre 2006 au dernier trimestre 2010. Comme dans [Aeberhardt *et al.*, 2010], seul le premier trimestre d'interrogation de chaque personne a été conservé et aucune pondération n'a été utilisée.

Lorsque les résultats portent sur la fonction publique, des précautions sont à prendre lors de la comparaison avec les résultats publiés dans la partie Faits et Chiffres du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* de la DGAFP [DGAFP, 2012]. Non seulement les résultats produits ici portent sur la situation constatée tout au long de l'année 2010, et non pas sur les effectifs au 31 décembre d'une année donnée comme c'est le cas dans le *Rapport annuel* de la DGAFP, mais en outre, le champ retenu diffère de celui traditionnellement retenu par la DGAFP, dans la mesure où les emplois aidés ont été ici inclus dans le champ du public, ces emplois constituant en effet un important vecteur d'insertion professionnelle notamment des descendants d'immigrés [Meurs *et al.*, 2006]. Le caractère

## Encadré 2 (suite)

déclaratif de l'enquête emploi est également à prendre en compte lors des comparaisons des résultats entre les deux sources. Il en découle un manque de précision de certaines variables de l'enquête emploi spécifiquement sur le champ de la fonction publique : le statut dans l'emploi notamment (titulaires, non-titulaires, etc.) et la catégorie socioprofessionnelle [Lapinte *et al.*, 2011], variable par ailleurs déconnectée de la catégorie hiérarchique de la fonction publique, suite à la requalification de nombreux corps (par exemple, les professeurs des écoles sont cadres A de la fonction publique mais sont codés comme les instituteurs – catégorie B – en professions intermédiaires, dans la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles de l'Insee).

### **La population d'étude : les enfants nés en France d'un ou de deux parent(s) immigré(s)**

Entrent dans le champ de l'étude les personnes de 15 à 64 ans, dites « d'âge actif ». La variable de l'enquête emploi utilisée ici est l'âge au 31 décembre et non l'âge à la date de l'enquête. Quelques résultats descriptifs sont présentés sur les immigrés, mais ils sont exclus de l'analyse dans sa partie économétrique, compte-tenu de l'hétérogénéité de ce groupe au regard notamment de l'âge auquel ses membres sont arrivés en France (ceux qui ont migré comme jeunes enfants, ont été socialisés et scolarisés en France), de leur origine, de leur courant migratoire, du nombre d'années passées sur le territoire, du fait qu'une partie d'entre eux a acquis la nationalité française, etc. L'échantillon de travail est scindé en deux groupes. Les descendants directs d'immigrés constituent le premier groupe. Ils sont définis comme les personnes nées en France dont au moins un des parents est immigré, c'est-à-dire né étranger à l'étranger. La taille de l'échantillon de travail ne permet pas de prendre en compte à la fois l'origine migratoire (voir *infra*) et le nombre d'ascendants immigrés : on n'opère ainsi pas de distinction, dans la partie économétrique, entre les descendants de deux parents immigrés et les descendants d'un seul parent immigré. Le deuxième groupe est constitué des personnes

sans ascendance directe : ils ne sont pas immigrés et leurs parents non plus. Conformément à l'ensemble de l'ouvrage auquel contribue ce dossier, ces définitions ne reposent pas sur un critère de nationalité. Pour les non-descendants d'immigrés non immigrés, on relève quelques rares cas d'individus qui n'ont pas la nationalité française et pour les descendants d'immigrés, seuls 1,5 % d'entre eux n'ont pas la nationalité française. Ces derniers n'ont pas été exclus du champ de notre étude. En théorie, il aurait été en effet difficile de prendre en compte le biais potentiellement introduit par le fait de les exclure. En pratique, les résultats présentés sur notre champ sont sensiblement les mêmes que ceux obtenus sur un champ restreint aux seuls Français, descendants ou non d'immigrés. Seuls 3 % des descendants d'immigrés n'ayant pas la nationalité française travaillent dans l'un des versants de la fonction publique ; les exclure de l'analyse aurait augmenté de façon très marginale la part des descendants d'immigrés en emploi dans la fonction publique (+ 0,2 point de pourcentage). Ainsi, la nationalité n'a pas constitué un critère de délimitation de notre champ d'étude.

### **Les descendants d'immigrés dans notre échantillon d'étude**

Les estimations économétriques sont effectuées à partir d'un échantillon de 245 300 personnes incluses dans le champ précédent, observées au fil des enquêtes emploi de 2006 à 2010. Au sein de cet échantillon, 219 800 relèvent de la catégorie des non-descendants d'immigrés, hors immigrés et 25 600 constituent notre population de descendants d'immigrés. Elles ont été réparties en six catégories selon les origines de leurs parents. La variable origine est construite à partir des pays de naissance des parents selon une nomenclature agrégée. Si les deux parents d'un descendant d'immigrés sont nés dans des pays différents, c'est le pays de naissance du père qui est retenu dans la nomenclature. Six modalités ont été distinguées pour la variable origine, à savoir : les ni immigrés ni descendants d'immigrés (219 700 personnes enquêtées) ; Union européenne à 27 hors France (UE 27) (13 200) ; Europe hors UE 27 (700) ; Maghreb (7 800) ; Reste de l'Afrique (1 600) ; Reste du monde (2 200).



### Le modèle logit multinomial non ordonné

Le modèle logit multinomial non ordonné est adapté au cas où la variable à expliquer est une variable qualitative, dont les modalités ne peuvent être classées les unes par rapport aux autres. La variable modélisée dans cette étude est la situation sur le marché du travail qui prend six modalités : agents de la fonction publique de l'État (FPE), de la fonction publique territoriale (FPT), de la fonction publique hospitalière (FPH), emploi non salarié, salarié du privé (prise comme modalité de référence), et non-emploi (sans distinguer entre l'inactivité, le chômage, les études ou la retraite). La modélisation conjointe de cette situation de non-emploi et de celles liées aux secteurs d'emploi permet de traiter en une seule étape, les effets de sélection dus au fait d'occuper ou non un emploi, dans la modélisation de la probabilité d'être en emploi dans l'un des versants de la fonction publique plutôt que dans le privé.

Le modèle est estimé sur les personnes non immigrées, âgées de 15 à 64 ans. Outre l'origine des parents immigrés, les variables suivantes ont été introduites dans la modélisation pour contrôler les effets de structure : le sexe, l'âge, le niveau de diplôme, le lieu de résidence (croisement entre le fait de résider en Île-de-France ou en Province, dans une zone urbaine sensible (ZUS) ou non), la situation familiale (en couple ou non, avec ou sans enfants, de moins de 3 ans ou non), le fait d'avoir un ou deux parents eux-mêmes agents de la fonction publique, la catégorie socioprofessionnelle (PCS) du père et celle de la mère, en considérant que ces dernières variables captent en partie le capital social familial dont on sait l'influence forte sur l'accès au marché du travail.

Quatre variantes du modèle sont effectuées, selon que les trois versants de la fonction publique sont regroupés en une seule modalité 3FP (*figure 7a*) ou qu'ils sont distingués (*figure 7b*) et selon que l'ascendance immigrée est ou non détaillée (lignes « Variante du modèle avec ascendance immigrée non détaillée » dans les *figures 7a* et *7b*).

Les résultats de ces modélisations sont restitués sous forme de rapports de chances (*figures 7a* et *7b*) ou d'effets moyens.

Les rapports de chances sont calculés comme les écarts à 100 % des *odds ratio* (ou « rapports des risques relatifs ») selon les préconisations de C. Afsa (« Les modèles logit polytomiques non ordonnés : théorie et applications », *Document de travail* n° 0301, Insee). Par exemple, l'estimation du modèle donne un coefficient correspondant à l'effet d'être un homme plutôt qu'une femme sur la probabilité relative d'être dans la FPH plutôt que dans le privé :

$$\ln \left[ \frac{P(\text{emp} = \text{FPH} | \text{hom} = 1) / P(\text{emp} = \text{privé} | \text{hom} = 1)}{P(\text{emp} = \text{FPH} | \text{hom} = 0) / P(\text{emp} = \text{privé} | \text{hom} = 0)} \right] = -1,377$$

et le rapport des chances équivalent (tel que fourni dans la *figure 7b*) se calcule comme :

$$(\exp(-1,377) - 1) \times 100 = -75$$

Les rapports de chances reproduits dans les *figures 7a* et *7b* sont calculés en référence à la situation « salarié du privé » et permettent d'apprécier les chances d'être dans le public plutôt que dans le privé en fonction notamment de l'origine.

Les effets moyens des variables explicatives du modèle, apportent une information complémentaire en permettant de s'abstraire de la situation de référence « salarié du privé » et de comparer les probabilités d'emploi par secteur selon l'origine (*figure 8*). Les effets moyens correspondent aux différences moyennes de probabilités prédites via le modèle polytomique non ordonné. Les effets moyens 3FP sont obtenus en estimant un modèle dans lequel les trois situations d'emploi public sont regroupées, ou en sommant les effets moyens obtenus pour chaque versant de la fonction publique.

Les effets moyens « nets » correspondent aux différences moyennes de probabilités prédites via le modèle polytomique non ordonné dont les *odds ratio* estimés sont donnés *figure 7a* et *7b*. Les effets « bruts » correspondent aux effets moyens d'un modèle polytomique dans lequel seuls le sexe et l'origine des descendants d'immigrés ont été introduits.

---

## Définitions

**Fonction publique** : la fonction publique regroupe les organismes publics à caractère administratif dans lequel le recrutement se fait sur la base du droit public (loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 constituant le titre I du Statut général).

Les effectifs de la fonction publique comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, fonctionnaires ou non-fonctionnaires. Les bénéficiaires d'emplois aidés (tels les contrats uniques d'insertion-contrats d'aide à l'emploi des établissements publics) sont décomptés à part dans les publications statistiques de la DGAFP.

**Fonctionnaire** : personne recrutée par concours (sauf cas dérogatoires, notamment pour le recrutement en catégorie C) pour occuper un emploi permanent de l'administration, d'un établissement public à caractère administratif ou, cas dérogatoire, de certains établissements publics à caractère industriel ou commercial. Parmi l'ensemble des fonctionnaires, ceux des assemblées parlementaires (Sénat et Assemblée nationale), les magistrats de l'ordre judiciaire et les militaires constituent des catégories de fonctionnaires régis par des textes statutaires spécifiques. Les autres relèvent du Statut général.

**Fonction publique de l'État (FPE)** : la fonction publique de l'État regroupe les ministères et les établissements publics administratifs (ÉPA) nationaux (loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 constituant le titre II du Statut général), à l'exclusion des ÉPA nationaux de sécurité sociale dont le statut de recrutement normal est le droit privé.

**Fonction publique territoriale (FPT)** : la fonction publique territoriale regroupe les collectivités territoriales stricto sensu (régions, départements, communes, y compris collectivités à statut particulier et collectivités d'outre mer) et les ÉPA locaux (loi n°84-53 du 26 janvier 1984 constituant le titre III du Statut général).

**Fonction publique hospitalière (FPH)** : la fonction publique hospitalière regroupe les hôpitaux publics, les établissements publics d'hébergement pour personnes âgées et les autres établissements médico-sociaux (aide sociale à l'enfance, mineurs et adultes handicapés ou inadaptés, réadaptation sociale), (loi n°86-33 du 9 janvier 1986 constituant le titre IV du Statut général).

**Statut des agents** : les agents de la fonction publique sont généralement répartis parmi les catégories de statut suivantes : titulaires, non-titulaires, ouvriers d'État, militaires, assistantes maternelles, praticiens hospitaliers et, enfin, bénéficiaires d'emplois aidés (tels les contrats uniques d'insertion-contrats d'aide à l'emploi des ÉPA) s'ils figurent dans le périmètre de décompte.

**Catégorie hiérarchique (ou catégorie statutaire) des agents de la fonction publique** : les **corps** de fonctionnaires sont classés en catégories statutaires (dites aussi catégories hiérarchiques) selon leur niveau de recrutement et les fonctions qui ont vocation à être exercées par ces corps. Trois catégories existent :

- la **catégorie A**, pour les fonctions d'études générales, de conception et de direction ;
- la **catégorie B**, pour les fonctions d'application ;
- la **catégorie C**, pour les tâches d'exécution (la catégorie D est en extinction depuis 1992).

Par assimilation, les rares corps de fonctionnaires sans classification hiérarchique dans les textes statutaires (militaires, administration pénitentiaire, police notamment) et les non-titulaires peuvent être classés dans une de ces trois catégories

**Corps** : Le corps est l'unité de base de la gestion de la carrière des fonctionnaires. Les corps regroupent les fonctionnaires qui ont vocation à occuper les mêmes emplois. Les fonctionnaires d'un corps donné sont tous soumis à même texte statutaire (statut particulier). Sauf exception, les corps sont subdivisés en plusieurs **grades** : un grade initial (ou grade de base) et un ou plusieurs grades d'avancement. Tout fonctionnaire appartient à un corps et est titulaire d'un grade.

---

---

**Non-titulaire (ou non-fonctionnaire) ou contractuel** : dans une acception large, le terme de non-titulaire peut désigner tout agent public qui n'a pas le statut de titulaire (ou de fonctionnaire). Dans une acception plus restrictive, le terme de non-titulaire désigne les agents qui ne sont ni titulaires, ni ouvriers d'État (qui relèvent de textes statutaires spécifiques et d'un régime de rémunération applicable au secteur privé), ni praticiens hospitaliers (qui relèvent de textes statutaires spécifiques), ni assistantes maternelles (qui relèvent d'un régime de rémunération applicable au secteur privé et de conditions d'exercice particulières), ni bénéficiaires d'emplois aidés (qui relèvent du droit privé).

**Titulaire ou fonctionnaire** : personne qui a satisfait aux procédures de recrutement de fonctionnaire et qui a été titularisée dans un grade de la hiérarchie de l'administration, d'un établissement public à caractère administratif ou, à titre dérogatoire, de certains établissements publics à caractère industriel ou commercial.

---

---

### Pour en savoir plus

Aeberhardt R., Coudin E., Rathelot R., « Les écarts de taux d'emploi selon l'origine des parents : comment varient-ils avec l'âge et le diplôme ? », *Insee Références France*, portrait social, 2010.

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

Breem Y., « L'insertion professionnelle des immigrés et de leurs descendants en 2010 », *Infos migrations* n° 31, DSED, janvier 2012.

Calves G., « Renouveau démographique de la fonction publique de l'État : vers une intégration prioritaire des Français issus de l'immigration ? », DGAFP, La Documentation française, février 2005.

Chauvel L., « Les nouvelles générations devant la panne prolongée de l'ascenseur social », *Revue de l'OFCE* n° 96, 2006.

DGAFP, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Politiques et pratiques de ressources humaines & Faits et chiffres 2010-2011, La Documentation française, janvier 2012.

DGCL, « Les mouvements de personnels territoriaux en 2007 », *Synthèse* n° 29, janvier 2010.

De Singly F., Thélot C., *Gens du public, gens du privé : la grande différence*, Dunod, Paris, 1989.

Eberhard M., Meurs D., Simon P., « Accès et carrières des générations issues de l'immigration dans la fonction publique : une étude exploratoire des concours 2008 aux Instituts régionaux d'administration (Ira) », Rapport annuel sur l'état de la fonction publique vol.1, Faits et Chiffres 2008-2009, La Documentation française, 2009.

Lapinte A., Idmarchiche S., Baradji E., Schreiber A., Batto V., Wolff L., « Les agents des trois fonctions publiques (État, territoriale et hospitalière) dans l'Enquête emploi de l'Insee », *Documents et méthodes*, DGAFP, octobre 2011.

Meurs D., Pailhé A., Simon P., « Persistance des inégalités entre générations liées à l'immigration : l'accès à l'emploi des immigrés et de leurs descendants en France », *Population*, n° 5/6, 2006.

Pouget J., « La Fonction publique : vers plus de diversité ? », *Insee Références France*, portrait social, 2006.

Versini D., *Rapport sur la diversité dans la Fonction publique*, Rapport présenté au ministre de la Fonction publique et de la Réforme de l'État, La Documentation française, décembre 2004.

---