

Paris, le 22 juillet 2004

*Communiqué de presse*

## *Économie et Statistique*

### *Au sommaire de ce numéro double*

---

#### **DOSSIER « EMPLOI PUBLIC »**

##### **PRÉSENTATION GÉNÉRALE - MIEUX CONNAÎTRE L'EMPLOI PUBLIC**

Mieux connaître l'emploi public est devenu un enjeu majeur dans le contexte de la réforme de l'État, des prochains départs massifs à la retraite et des efforts mis en œuvre pour une plus grande efficacité de la dépense publique. Alors que la fonction publique au sens large représente environ un emploi sur quatre, ce numéro d'*Économie et Statistique* présente un cadrage des évolutions de l'emploi public depuis vingt ans et propose trois études originales sur les mécanismes qui la régissent. Les contributions présentées dans ce dossier étudient l'attractivité de la fonction publique, le rôle de l'emploi public temporaire dans l'insertion professionnelle des jeunes et les différentes formes de mobilité des agents titulaires de l'État.

##### **LES DÉTERMINANTS ÉCONOMIQUES DE L'ENTRÉE DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

La sécurité de l'emploi est-elle la seule motivation des candidats à l'entrée dans la fonction publique ? Quels sont les facteurs économiques et socio-démographiques qui poussent à « passer les concours » ?

Dans les prochaines années, la fonction publique devra faire face à des départs massifs à la retraite, et pourrait donc être amenée à effectuer des recrutements importants. Cette étude montre qu'elle a été très attractive au cours de la dernière décennie : la sécurité de l'emploi, mais aussi le niveau relatif des salaires proposés en début de carrière dans les secteurs public et privé ont constitué deux déterminants essentiels de l'entrée dans la fonction publique. Cela a notamment été le cas pour les femmes et les moins qualifiés, catégories pour lesquelles les progressions salariales dans le secteur privé ont été particulièrement affectées par la conjoncture défavorable de la première moitié des années 1990. L'attractivité du secteur public revêt aussi un caractère cyclique : elle dépend étroitement de la conjoncture économique. Le taux de candidature croît significativement quand le taux de chômage augmente : les concours deviennent plus sélectifs en période de mauvaise conjoncture et permettent alors de recruter de meilleurs candidats.

##### **L'EMPLOI PUBLIC ET LES TRAJECTOIRES D'INSERTION DES JEUNES**

Quel est le rôle du secteur public dans les insertions professionnelles des jeunes ? Dans quelle mesure le passage par l'emploi public en début de vie active favorise-t-il l'accès au statut de fonctionnaire ?

L'étude présentée ici repose sur un échantillon de jeunes sortis du système scolaire en 1998 et ayant connu au moins un épisode d'emploi dans la fonction publique dans les trois années suivantes. Bien que réalisée lors d'une période de conjoncture économique favorable, cette étude permet de mettre en évidence les différences de construction de trajectoires entre les femmes et les hommes. Les femmes accèdent rapidement au marché interne de la fonction publique, tandis que les hommes connaissent plus souvent des trajectoires où l'emploi public est tardif. Le niveau de qualification intervient également : il y a davantage de femmes diplômées dans les trajectoires d'insertion rapide dans le secteur public, et davantage d'hommes

diplômés dans celles où le secteur privé domine. Dans l'ensemble, les jeunes dont les trajectoires passent par le secteur public ont des niveaux de qualification plus élevés. Au total, en considérant la population des jeunes entrant sur le marché du travail en 1998, l'étude montre qu'un emploi en CDD (de plus de 6 mois), au cours des premières années de vie active, accroît les chances de se stabiliser dans le secteur public seulement si cet emploi s'est effectué dans le secteur public. Une expérience d'emploi en CDD dans le secteur privé a, en revanche, moins de chances de conduire au statut de fonctionnaire.

### ***L'EMPLOI PUBLIC EST TIRÉ PAR LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE***

Entre 1980 et 2001, l'emploi public a augmenté presque deux fois plus vite que l'emploi total (23 % contre 13 %). Bien que la fonction publique d'État soit le plus gros employeur public (un emploi sur deux), la croissance de ses effectifs n'explique pas à elle seule une telle progression.

L'augmentation de l'emploi public de 1980 à 2001 repose, en effet, presque exclusivement sur la fonction publique territoriale (FPT), avec une augmentation de 38 %, et dans une moindre mesure sur la fonction publique hospitalière (FPH) qui connaît une évolution de 28 %. Parallèlement, l'emploi des non-titulaires a reculé dans la FPT et augmenté dans la FPH, compensant le temps partiel des titulaires.

Sur la même période, les effectifs de la fonction publique d'État (FPE) augmentent à un rythme voisin de celui de la population active soit + 15 %. La croissance relative de la FPE s'est accompagnée d'une progression plus importante de la part des emplois de catégorie A (cadres de la fonction publique), de plus en plus fréquemment occupés par des femmes. Cette féminisation de l'emploi public a par ailleurs favorisé le développement du temps partiel dans ce secteur. Celui-ci est également lié au vieillissement des effectifs de l'État qui, plus accentué que dans le secteur privé et les deux autres fonctions publiques, a fortement contribué au développement des cessations progressives d'activité.

### ***LA MOBILITÉ DES AGENTS TITULAIRES DE L'ÉTAT***

Cet article aborde la mobilité des agents titulaires de l'État selon trois angles : géographique, catégoriel et structurel. Ces trois types de mobilité touchent inégalement les agents, tout en étant souvent liés : ainsi, une grande partie des mobilités structurelles sont également géographiques.

La mobilité géographique est la plus importante. Elle concerne, en moyenne chaque année, 4,2 % des agents de l'État, et particulièrement les jeunes et les cadres. L'Île-de-France est le pôle des déplacements géographiques des agents, par ailleurs orientés vers les régions de l'Ouest et du Sud. Hors reclassement catégoriel de grande ampleur, le taux de mobilité catégorielle annuel se situe autour de 3,5 %. Cette mobilité est liée à la promotion des agents et touche plutôt les femmes en cours ou en fin de carrière et les professions intermédiaires de l'enseignement. Enfin, la mobilité structurelle (changement de ministère ou de service à l'intérieur d'un même ministère) est plus fluctuante : son taux passe de 2 % en 1989 à 0,8 % en 1996 puis 1,1 % en 2000. Elle concerne surtout les jeunes et certaines catégories de personnels (cadres administratifs et professions intermédiaires administratives, de police et de l'administration pénitentiaire).

---

## ***DOSSIER « CARRIÈRES »***

---

### ***PRÉSENTATION GÉNÉRALE - MOBILITÉ ET SALAIRES : UNE LONGUE TRADITION DE RECHERCHE***

Les deux articles présentés ici s'inscrivent dans une longue tradition de recherche et d'études à l'Insee sur les trajectoires professionnelles et les salaires.

### ***LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES : UNE ANALYSE PAR COHORTE***

L'analyse des trajectoires professionnelles de plusieurs générations d'actifs du secteur privé fait apparaître un effet de cohorte ou de génération et un effet d'âge.

Ainsi, la probabilité d'insertion professionnelle ne diminue pas d'une génération à l'autre, bien que l'âge du premier emploi recule et que la durée nécessaire à cette insertion s'allonge, et ceci de façon plus marquée pour les femmes. Celles-ci connaissent en revanche, entre 30 et 50 ans, des carrières de plus en plus complètes au fil des générations.

Certaines cohortes, comme celles nées au début des années quarante, ont bénéficié d'un contexte économique favorable, permettant une ouverture plus large aux postes de cadres. L'expérience demeure toujours un atout majeur dans l'accès aux postes d'encadrement, même si la promotion par le diplôme se substitue partiellement à celle par l'ancienneté. Toutefois, les femmes accèdent à ces postes plus difficilement que les hommes.

La répartition des cohortes par secteur reste très différenciée et reflète durablement le contexte conjoncturel des débuts de carrière de chaque génération. L'effet de cohorte est plus marqué pour les femmes que pour les hommes, ce qui s'explique par leur mobilité intersectorielle plus faible.

### **LES CARRIÈRES SALARIALES PAR COHORTE DE 1967 A 2000**

À travers l'analyse de plusieurs cohortes de salariés entre 1967 et 2000, trois types d'évolutions des salaires individuels sont dégagées : celles communes à l'ensemble de l'économie, celles liées au cycle de vie et celles propres à chaque cohorte.

Ainsi, si l'on compare le salaire permanent des différentes cohortes (c'est-à-dire la moyenne des salaires perçus durant leur vie professionnelle par les individus appartenant à une cohorte), les carrières salariales des générations nées dans les années quarante ont été très favorables. Depuis 1956, la baisse de la rémunération en début de carrière, plus sensible pour les hommes, est provoquée par la diminution du nombre de jours travaillés par année et par le développement des formes particulières d'emploi.

Pour les générations nées après 1950, la rémunération en début de vie active s'est dégradée, mais bénéficie d'une progression plus rapide en début de carrière. À ce nouvel équilibre vient s'ajouter une différenciation plus grande des trajectoires individuelles au sein des cohortes et plus spécifiquement à partir de celle née en 1956, arrivée sur le marché du travail à la fin des « trente glorieuses ».

---

## **DOSSIER « MOBILITÉ PROFESSIONNELLE »**

### **LA MOBILITÉ INTRA-GROUPE DES SALARIÉS : LE POIDS DE LA PROXIMITÉ GÉOGRAPHIQUE ET STRUCTURALE**

Les groupes sont composés d'entreprises ayant des liens financiers, chaque entreprise occupant une position spécifique au sein de sa structure. Un appariement de l'enquête *Liaisons financières* et du panel *Déclarations annuelles de données sociales* permet d'observer et de quantifier la mobilité des salariés des groupes en France entre 1991 et 1999.

Pour un salarié d'un groupe, le marché interne représente le marché au sein de l'entreprise et le marché intra-groupe. La mobilité intra-groupe se concentre, pour l'essentiel, dans des entreprises proches géographiquement (dans le même département) et dans des entreprises très voisines dans la structure du groupe. Et ceci quels que soient le secteur d'activité ou la taille de l'entreprise. Cette mobilité intra-groupe concerne surtout les structures de petite et grande taille.

### **DÉS LIEUX DE TRAVAIL DE PLUS EN PLUS VARIABLES ET TEMPORAIRES**

De nos jours, le travail ne s'exerce plus toujours dans un lieu fixe et permanent mais nécessite, au contraire, de se déplacer de plus en plus souvent sur d'autres sites que le lieu de travail habituel.

Exercer son activité professionnelle sur un lieu qui n'est pas le lieu fixe habituel ne constitue donc plus une exception. Entre 1981 et 1993, cette situation de travail a connu une croissance importante dans la population active occupée. Travailler dans un lieu variable dépend de critères multiples, comme la position hiérarchique, la fonction du service ou le type d'entreprise. Mais travailler dans un lieu variable est aussi et surtout lié au statut juridique du travailleur, selon qu'il est indépendant ou salarié. Le travail sur un lieu variable ne relève pas seulement de la négociation ou de l'échange en face-à-face, mais consiste aussi de plus en plus à réaliser des tâches et des prestations. C'est cette dernière forme de travail sur un lieu variable qui a connu la croissance la plus notable entre 1981 et 1993, comme le montre la montée spectaculaire du travail sur un lieu variable dans le groupe des ouvriers.

# Sommaire d'Économie et Statistique

---

## EMPLOI PUBLIC

---

### **Présentation générale - Mieux connaître l'emploi public**

*Julien Pouget (Crest-Insee, IZA), Marie-Christine Parent (Insee) et Catherine Zaidman (Observatoire de l'emploi public)*

### **Les déterminants économiques de l'entrée dans la fonction publique**

La probabilité d'être candidat à l'entrée dans la fonction publique est restée très élevée dans les années 1990 pour les moins diplômés et a suivi le cycle macroéconomique pour les diplômés du supérieur.

*Denis Fougère (Crest-Insee, Cnrs, Cepr, IZA) et Julien Pouget (Crest-Insee, IZA)*

### **L'emploi public et les trajectoires d'insertion des jeunes**

Les jeunes femmes diplômées s'insèrent plus souvent et plus rapidement dans le secteur public que les jeunes hommes.

*Vanessa di Paola (Lest-Idep) et Stéphanie Moullet (Céreq)*

### **L'emploi public est tiré par la fonction publique territoriale**

De 1980 à 2001, le rythme de croissance élevé de l'emploi public, double de celui de l'emploi total, est en grande partie imputable à la fonction publique territoriale.

*Philippe Raynaud (DGAFP)*

### **La mobilité des agents titulaires de l'État**

Plus importante que prévu, la mobilité des agents titulaires de la fonction publique a peu changé en 10 ans.

*Aline Pauron (Insee)*

---

## CARRIÈRES

---

### **Présentation générale - Mobilité et salaires : une longue tradition de recherche**

*Francis Kramarz (Insee)*

### **Les trajectoires professionnelles : une analyse par cohorte**

L'évolution des trajectoires professionnelles s'explique principalement par un effet de cohorte : l'accès au statut de cadre est, par exemple, plus ouvert dans certaines cohortes.

*Malik Koubi (Insee)*

### **Les carrières salariales par cohorte de 1967 à 2000**

Les cohortes se distinguent à la fois par leur niveau moyen de salaire et par la progression de celui-ci au cours de la carrière.

*Malik Koubi (Insee)*

---

## MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

---

### **La mobilité intra-groupe des salariés : le poids de la proximité géographique et structurale**

Le marché interne du travail des groupes est surtout constitué d'entreprises proches géographiquement et d'entreprises voisines dans la structure du groupe.

*Sébastien Delarre (Université Lille 1, Crest-Insee) et Richard Duhautois (Crest-Insee)*

### **Des lieux de travail de plus en plus variables et temporaires**

De plus en plus d'actifs travaillent sur site en dehors de leur bureau, de leur usine ou de leur entreprise.

*Gilles Crague (LATTs)*

---

## *Constitution d'un Conseil scientifique d'Économie et Statistique*

---

Afin de parachever le rapprochement de son fonctionnement avec celui des autres revues scientifiques, *Économie et statistique* s'est doté d'un conseil scientifique. Celui-ci se réunira une fois par an pour examiner le bilan des publications de la dernière année et conseiller le rédacteur en chef sur les inflexions éventuelles à apporter à la politique éditoriale ainsi que les domaines à aborder dans les années futures.

Les membres du premier conseil scientifique sont :

Président : **Roger Guesnerie**, professeur au Collège de France

Membres : **Antoine d'Autume**, professeur des universités  
**Pierre Cahuc**, professeur des universités, CREST  
**Lionel Fontagné**, professeur des universités, directeur du CEPII  
**Jacques Freyssinet**, professeur des universités, ancien directeur de l'IRES  
**Stéphane Grégoir**, directeur du CREST  
**Olivier Galland**, directeur de recherche au CNRS  
**François Héran**, directeur de l'INED  
**Pierre Mohnen**, professeur à l'université de Maastricht  
**Pierre Pestieau**, professeur à l'université de Liège  
**Patrick Sevestre**, professeur des universités

et le rédacteur en chef, **Pierre Morin**, membre de droit.

---

***Économie et Statistique n°369-370***  
225 pages - 14,80 euros