

L'emploi public s'est-il diversifié ?

Sexe, niveau d'étude, origine sociale et origine nationale des salariés de la fonction publique et des collectivités territoriales

Denis Fougère (CNRS, CREST-INSEE, CEPR et IZA)

Julien Pouget (CREST-INSEE et IZA)

Quelle est la proportion de femmes travaillant dans la fonction publique d'Etat, les hôpitaux publics et les collectivités locales ? Comment cette proportion a-t-elle évolué depuis le début des années quatre-vingt ? Le secteur public emploie-t-il une main-d'œuvre relativement plus qualifiée que le secteur privé ? La surqualification de certains emplois de la fonction publique est-elle corrélative à la massification de l'enseignement supérieur ? Le secteur public offre-t-il plus de chances de promotion sociale que le secteur privé ? Quelle est l'origine sociale, mais aussi l'origine nationale, des fonctionnaires français ?

C'est à ces questions, mais aussi à d'autres très voisines, que notre contribution essaie de fournir des éléments de réponse. L'optique ici choisie est purement statistique, puisque nous avons décidé d'aborder ces sujets en exploitant deux enquêtes régulières de l'Insee, aisément accessibles aux chercheurs et analystes. Dans un premier temps, en utilisant l'enquête sur l'emploi collectée annuellement par l'Insee de 1982 à 2002, nous retraçons l'évolution de l'emploi public en distinguant le sexe, le niveau d'éducation et l'origine sociale des salariés de l'Etat, des hôpitaux et des collectivités locales. Ensuite, grâce à l'enquête Formation-Qualification Professionnelle (FQP) réalisée par l'Institut en 2003, nous abordons de manière globale, sans pouvoir pour autant descendre à un niveau d'analyse fin, la question de la représentation dans la fonction publique des français dont les parents sont d'origine étrangère.

1. La féminisation de l'emploi public

Les statistiques présentées dans les deux premières sections proviennent des Enquêtes annuelles sur l'Emploi réalisées par l'Insee de 1982 à 2002. L'encadré 1 ci-après rappelle les principales caractéristiques de cette enquête. Notre étude porte sur l'ensemble des personnes interrogées qui exercent une profession au moment de l'enquête, quel que soit le secteur d'activité. Parmi ces personnes, nous nous limiterons dans un second temps aux salariés d'âge inférieur à 35 ans, afin de concentrer notre analyse sur les débuts de carrière. Pour construire le diagnostic, nous distinguons d'une part les salariés de l'Etat et des collectivités locales (fonctionnaires titulaires ou non), et d'autre part l'ensemble des salariés du secteur privé, y compris les intérimaires, les apprentis, et les stagiaires rémunérés. Le champ inclut les emplois à temps complet et à temps partiel.

Examinons tout d'abord l'évolution de la proportion de femmes parmi les salariés, en distinguant pour cela la fonction publique d'un côté, le secteur privé de l'autre. Le graphique 1.1 montre que dans chacun de ces deux grands secteurs, cette proportion a augmenté durant les vingt dernières années. Plus précisément, de 1982 à 2002, la proportion de femmes est passée de 55 à 59 % dans la fonction publique et les collectivités territoriales, et de 37 à 43 % dans le secteur privé. La proportion de femmes demeure donc aujourd'hui très supérieure dans le secteur public.

Lorsque l'on restreint le champ aux personnes de moins de 35 ans (cf. Graphique 1.4), on observe que la proportion de femmes dans ce groupe d'âge est restée remarquablement stable. Par exemple, dans la fonction publique et les collectivités locales, cette proportion représente, de façon quasi-continue depuis vingt ans, entre 57% (en 1982 par exemple) et 58% (en 2002 par exemple) de l'ensemble des salariés de ce secteur. Cette même proportion est passée de

39 à 42 % en 20 ans dans le secteur privé. Il est donc clair que *l'emploi dans le secteur public est très majoritairement féminin*. Par ailleurs on constate au niveau global *une certaine féminisation du salariat dans ce secteur*. Pour autant, la part des femmes jeunes (de moins de 35 ans) est y restée stable depuis vingt ans. La progression de la proportion globale de femmes est donc pour l'essentiel due à l'augmentation de la part des femmes au-delà de 35 ans.

Cela reste-t-il vrai lorsque l'on détaille l'analyse par grande catégorie socioprofessionnelle ? Pour homogénéiser les comparaisons, nous avons classé les emplois de catégorie A de la fonction publique dans la CSP « cadres », ceux de catégorie B dans la CSP « professions intermédiaires », ceux de la catégorie C dans la CSP « ouvriers et employés ». Les graphiques 1.2 et 1.5 montrent que dans le secteur public, la progression la plus significative a été enregistrée parmi les cadres, où la part des femmes est passée en vingt ans de 36 à 48 %, et de 40 à 56 % parmi les salariés de moins de 35 ans. Parmi les professions intermédiaires (emplois de catégorie B), elle est passée de 60 à 64 % dans l'ensemble, et de 64 à 69% parmi les salariés de moins de 35 ans. Dans les emplois de catégorie C, la proportion globale a également augmenté, passant de 56 à 60%, mais elle a diminué, passant de 55 à 52 %, aux âges inférieurs à 35 ans . Au total donc, il y a eu au cours des vingt dernières années une très *forte féminisation des emplois de catégories A et B*, mais aussi une légère féminisation des emplois de catégorie C. Dans ces derniers, la féminisation semble toutefois marquer le pas et même régresser parmi les salariés les plus jeunes.

Des évolutions semblables sont observables dans le secteur privé. Dans ce secteur, les femmes sont en effet entrées de plus en plus fréquemment dans les emplois de cadres et dans les professions intermédiaires, alors que leur proportion est restée globalement stable parmi les ouvriers et les employés. Dans cette dernière catégorie, elles représentaient 78 % de l'ensemble des salariés du secteur privé en 1982 et 79 % en 2002 (cf. Graphique 1.3). Une légère diminution a été enregistrée toutefois dans cette CSP aux âges jeunes, car la proportion des femmes y a diminué, passant de 78 à 74 % en vingt ans (cf. Graphique 1.6). En 1982, les femmes représentaient 17 % des cadres du secteur privé, elles étaient 32% dans cette catégorie vingt ans après. Durant la même période, leur part est passée de 27 à 39 % parmi les salariés occupant des emplois dans les professions intermédiaires de ce même secteur (cf. graphique 1.3). Ces progressions se retrouvent dans la classe d'âge inférieure à 35 ans, puisque la proportion de femmes cadres est passée de 22 à 37%, et la part de celles occupant des emplois de niveau intermédiaire est passée de 30 à 42%.

Les graphiques 1.7 à 1.10 distinguent les enseignants (professeurs et instituteurs) du reste des cadres (catégorie A) et autres professions intermédiaires (catégorie B) de la fonction publique. Le graphique 1.7 montre que les femmes sont plus représentées parmi les professeurs et les professions scientifiques du secteur public que parmi les autres catégories de cadres de la fonction publique. La proportion de femmes parmi les professeurs et professions scientifiques du secteur public a augmenté de 13 points en vingt ans, passant de 41 à 54%. La progression a été moindre dans les autres emplois de cadres de la fonction publique et des collectivités territoriales, où la part des femmes est passée de 30 à 39%. Les évolutions de ces proportions sont identiques dans la classe des moins de 35 ans, les niveaux de fin de période y étant toutefois plus élevés : en 2002, on dénombrait 60% de femmes parmi les professeurs et chercheurs de moins de 35 ans, et 50% de femmes parmi les autres cadres de moins de 35 ans dans le secteur public (cf. graphique 1.8).

Le graphique 1.9 montre que parmi les instituteurs, les femmes, déjà très largement majoritaires (au niveau de 66%) en 1982, ont vu leur proportion continuer d'augmenter légèrement, pour atteindre 69% en 2002. Dans les autres professions intermédiaires (catégorie

B) de la fonction publique et des collectivités territoriales, leur part a également augmenté, passant de 55 à 61% en vingt ans. Les différences entre les proportions de femmes au sein de ces deux catégories, instituteurs et autres professions intermédiaires du secteur public, tend à s'amenuiser parmi les moins de 35 ans (cf. graphique 1.10), les proportions de femmes y étant plus élevées que parmi l'ensemble des salariés de ces catégories. En 2002, on comptait ainsi 73% de femmes parmi les instituteurs de moins de 35 ans, et 67% de femmes parmi les autres professions intermédiaires de la fonction publique.

Toutes ces évolutions ont été continues et régulières. En particulier, il est difficile de lire sur les courbes l'impact de la forte récession du début des années quatre-vingt dix. A proprement parler, les évolutions que ces graphes dessinent sont *tendancielles*, car à peine affectées par la conjoncture macroéconomique.

Encadré 1. L'enquête annuelle sur l'emploi (Insee, 1982-2002)

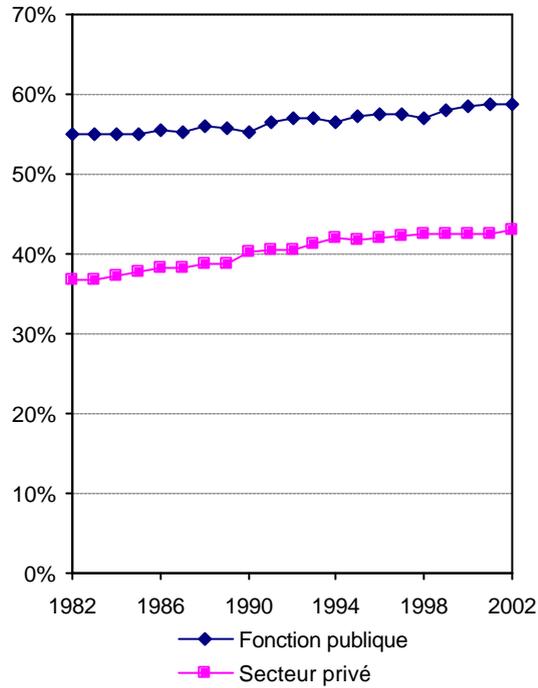
L'enquête sur l'emploi, dite *Enquête Emploi*, est née en 1950 pour permettre à la fois une mesure régulière de l'emploi – que ne permettait pas le recensement de la population - et pour compter le nombre des chômeurs. Au fil des décennies, l'enquête a adopté de nombreuses innovations techniques, sur les méthodes d'échantillonnage, sur les modes de collecte de l'information, ou sur l'informatisation du traitement des données recueillies.

Dans notre étude, nous utilisons la série des *Enquêtes Emploi* réalisées par l'Insee chaque année entre 1982 et 2002, en général au mois de mars. Cette série est en effet la plus homogène, de par son mode de recueil et d'échantillonnage, mais aussi de par la liste des informations collectées. Calée sur la pyramide des âges (par sexe et âge quinquennal) établie avec le recensement de la population, l'enquête porte sur un échantillon d'aires de logements qui représentent environ 60 000 ménages chaque année de 1982 à 1989, puis 75 000 de 1990 à 2002. Elle a pour objectif principal d'estimer les taux de d'activité et de chômage. Mais ce ne sont pas là ses seules potentialités. Elle contient également des informations relatives au niveau d'éducation initiale de la personne interrogée, à la profession de son père, au niveau de salaire perçu (le salaire est observé en classes jusqu'en 1989, puis de manière précise à partir de 1990), au contrat de travail (intérim, CDD, CDI, etc.), au secteur d'activité économique ou encore à la catégorie socioprofessionnelle de l'emploi occupé.

Entre 1990 et 2002, l'élaboration du questionnaire a été également guidée par d'autres objectifs, notamment par le repérage des situations intermédiaires entre emploi, chômage et inactivité, par le suivi infra-annuel des situations individuelles, et aussi par la meilleure connaissance des structures socioprofessionnelles et de la durée du travail. Bien que l'objectif de l'*Enquête Emploi* soit d'évaluer le chômage et l'emploi dans la France entière, son champ n'a jamais couvert tout à fait l'ensemble de la population. Seuls les ménages résidant dans des logements ordinaires (résidences privées) et les personnes vivant en communauté, mais gardant un lien avec un ménage ordinaire, sont enquêtés. En outre, l'enquête est réalisée en France métropolitaine. Sont donc exclues les personnes résidant exclusivement en communauté et toutes celles résidant dans les Dom-Tom.

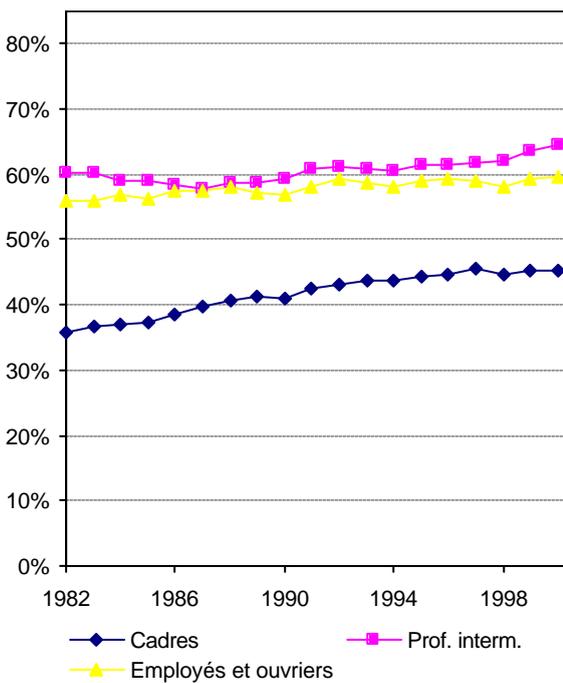
Depuis le 1^{er} janvier 2003, l'*Enquête Emploi* est trimestrielle et sa collecte est réalisée en continu sur toutes les semaines de chaque trimestre. Ce changement important répond à une volonté européenne d'harmonisation des statistiques de chômage. Par rapport aux enquêtes précédentes, cette nouvelle *Enquête Emploi* privilégie l'analyse conjoncturelle du marché du travail.

Graphique 1.1
Proportion de femmes par mi les salariés

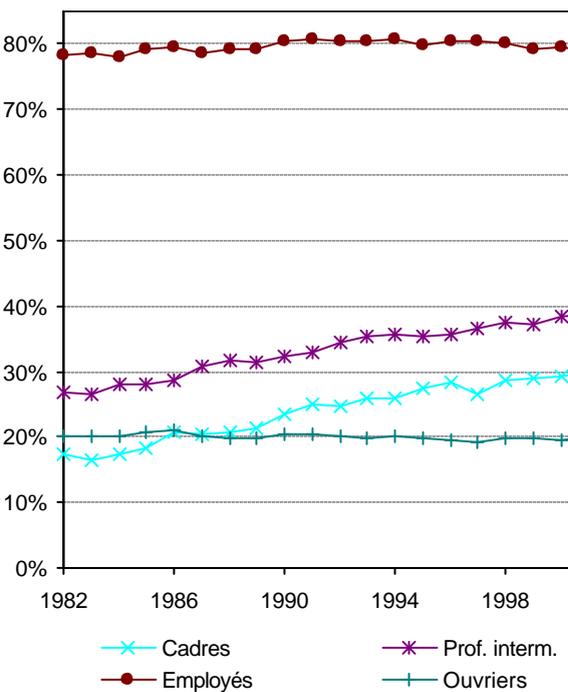


Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1982-2002, Insee

Graphique 1.2
Part des femmes parmi les salariés de l'Etat et des collectivités locales



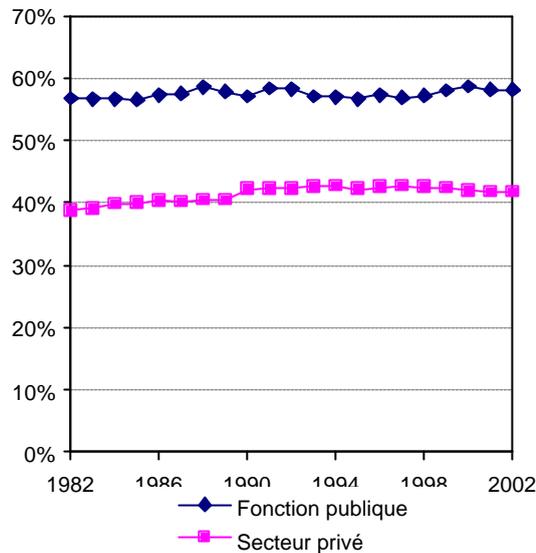
Graphique 1.3
Part des femmes parmi les salariés du secteur privé



Champ: salariés du secteur public.
Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1982-2002,
Insee

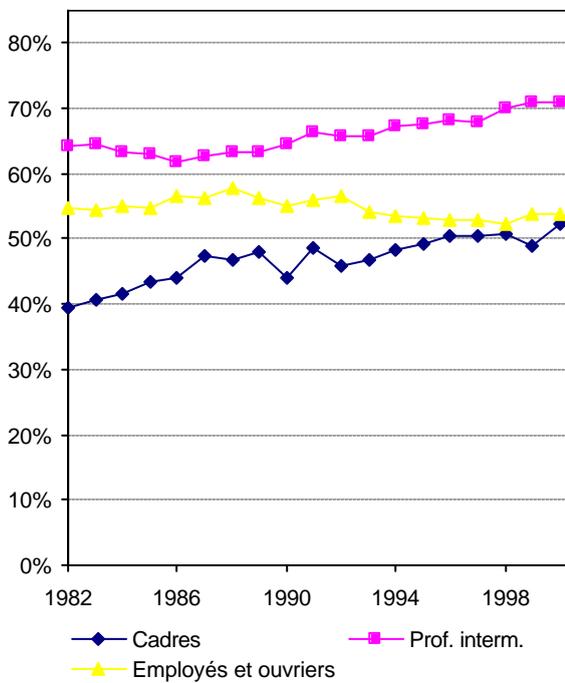
Champ: salariés du secteur privé.
Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1982-2002, Insee

Graphique 1.4
Proportion de femmes parmi les salariés de moins de 35 ans



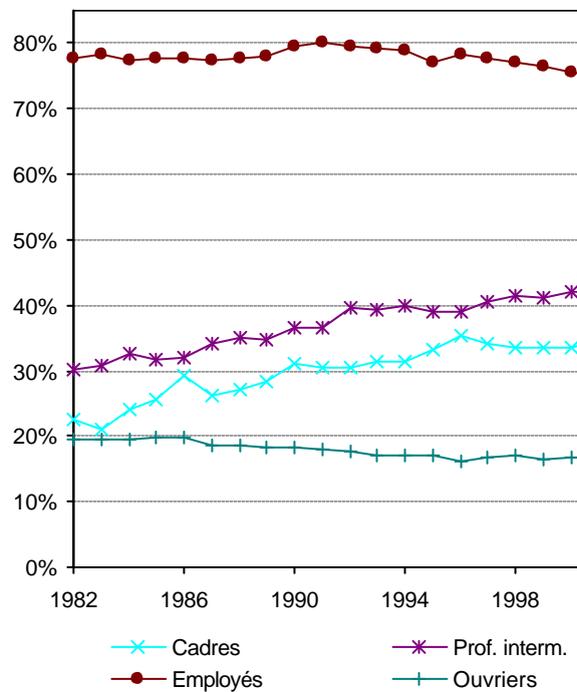
Champ: salariés de moins de 35 ans.
 Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1982-2002, Insee

Graphique 1.5
Part des femmes parmi les salariés de l'Etat et des collectivités locales (salariés de moins de 35 ans)



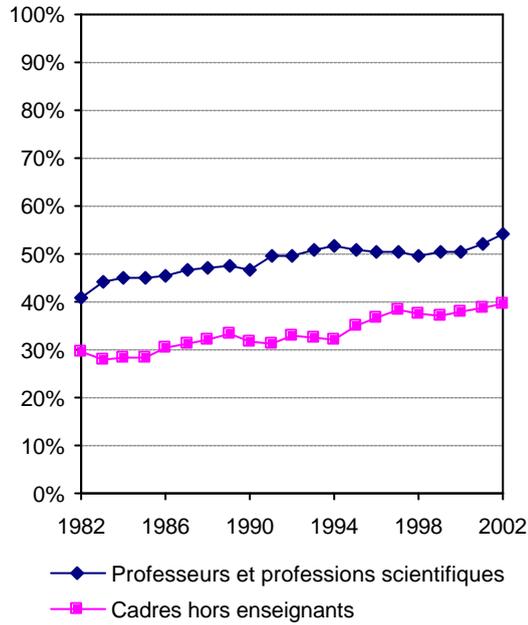
Champ: salariés du secteur public de moins de 35 ans.
 Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1982-2002, Insee

Graphique 1.6
Part des femmes parmi les salariés du secteur privé (salariés de moins de 35 ans)



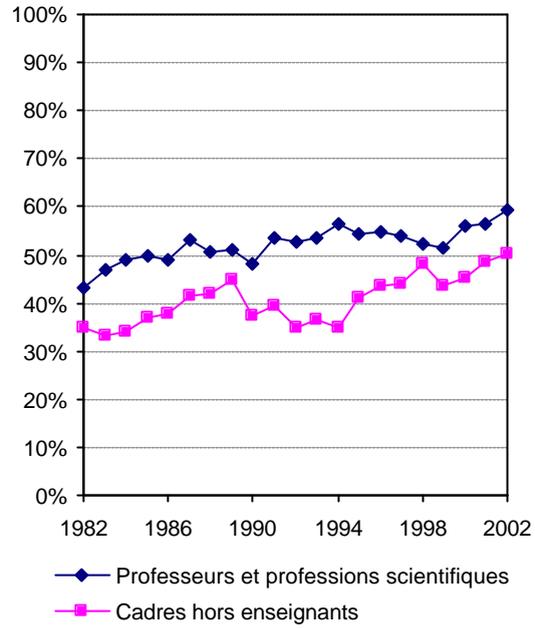
Champ: salariés du secteur privé de moins de 35 ans.
 Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1982-2002, Insee

Graphique 1.7
Proportion de femmes parmi les cadres salariés
de l'Etat et des collectivités locales



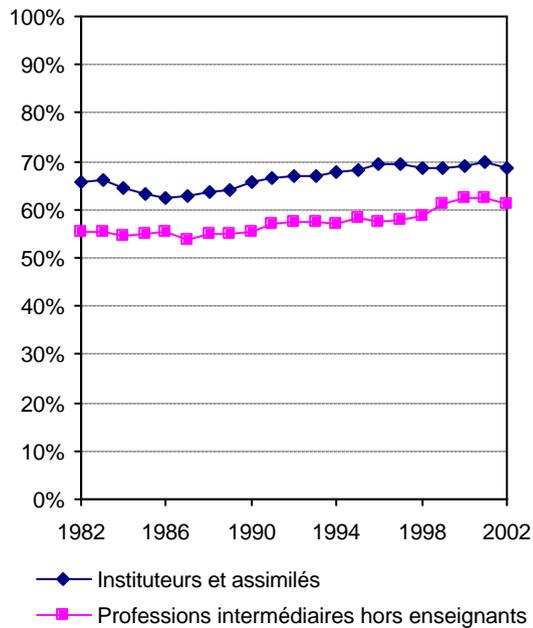
Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1982-2002, Insee

Graphique 1.8
Proportion de femmes parmi les cadres salariés
de l'Etat et des collectivités locales
(salariés de moins de 35 ans)



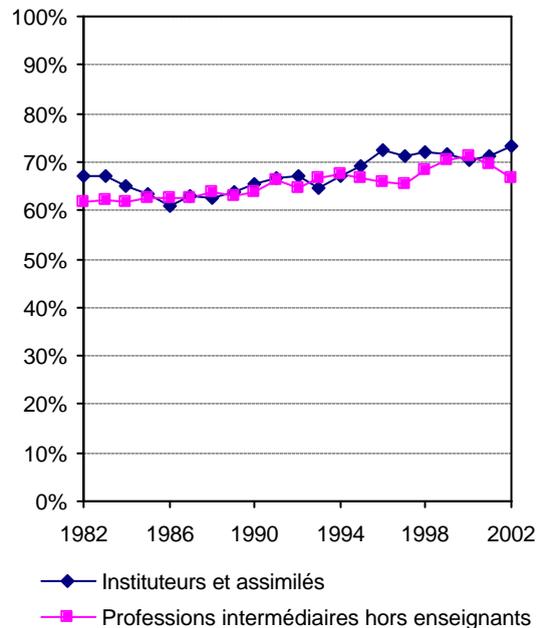
Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1982-2002, Insee

Graphique 1.9
Proportion de femmes parmi les professions
intermédiaires de l'Etat et des collectivités locales



Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1982-2002, Insee

Graphique 1.10
Proportion de femmes parmi les professions
intermédiaires de l'Etat et des collectivités locales
(salariés de moins de 35 ans)



Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1982-2002, Insee

Considérons maintenant l'évolution de la part des femmes dans les différents statuts d'emploi ou de chômage sur le marché du travail depuis le début des années quatre-vingt dix. Les analyses qui suivent sont une fois encore fondées sur une exploitation particulière des Enquêtes sur l'emploi collectées entre 1990 à 2002.¹ Le champ retenu est la population active qui comprend les personnes en chômage ou exerçant une profession au moment de l'enquête.

Pour situer le niveau de salaire perçu par chaque personne employée un mois donné, l'on considère les quartiles de la distribution de l'ensemble des salaires mensuels observés une année donnée, sans distinguer ici la nature du contrat de travail (CDI, CDD, ou intérim) ou la quantité de travail fournie par la personne dans le cadre de ce contrat (temps complet ou temps partiel). Rappelons que le 1^{er} quartile de salaire est défini comme l'intervalle couvrant le quart le plus bas des salaires observés dans l'enquête ; de façon analogue, le second quartile est l'intervalle s'étendant du niveau de salaire définissant la limite supérieure du premier quartile au salaire médian (c'est le second quart de la distribution des salaires observés), le troisième quartile est l'intervalle qui s'étend du salaire médian au niveau de salaire tel que 75% des salaires observés dans l'enquête lui sont inférieurs (c'est le troisième quart de la distribution des salaires), et enfin le quatrième et dernier quartile est l'intervalle dont la borne inférieure est ce dernier niveau de salaire (c'est le quart le plus élevé des salaires).

Au sein des deux premiers quartiles de la distribution des salaires, l'on distingue les emplois sur CDI et les emplois sur CDD (qui incluent en outre les emplois aidés et l'intérim). Au sein de chaque type d'emploi, l'on distingue en outre les emplois à temps complet des emplois à temps partiel. Les mêmes distinctions auraient pu être faites au sein des deux quartiles les plus élevés, mais elles auraient été sans grand intérêt puisque la plupart des emplois temporaires ou à temps partiel correspondent à des salaires mensuels faibles, appartenant aux deux quartiles inférieurs de la distribution.

Les principaux résultats de ces exercices, reportés dans les tableaux 1.1 à 1.3 ci-après, sont les suivants :

- parmi les femmes actives, la proportion de femmes au chômage a augmenté jusqu'en 1999, elle a baissé ensuite pour atteindre 10,1% en 2002 (cf. Tableau 1.2) ; la même année, toutefois, 7,9 % des hommes en activité seulement étaient chômeurs ; les femmes restent majoritaires dans la situation de chômage tout au long de la décennie : elles représentaient 57,0 % des chômeurs en 1990, et 52,0% en 2002 ;
- la proportion des femmes actives occupant des emplois dans le 1^{er} quartile de la distribution des salaires a peu varié en treize ans ; elle a légèrement augmenté, passant de 30,6% à 31,7% entre 1990 et 2002 (cf. Tableau 1.2) ; l'évolution la plus notable au sein de cette catégorie de salaires est la baisse de la proportion de femmes employées sur des CDI, baisse qui a été compensée par la hausse de la proportion de femmes employées à temps partiel (sur CDD et CDI), passée de 14,7 à 18,5% dans le quart le plus bas de la distribution de salaires (cf. Tableau 1.2) ; les proportions comparables sont beaucoup plus faibles pour les hommes (cf. Tableau 1.1) ; le Tableau 1.3 met en évidence que les femmes sont très largement sur-représentées dans les emplois à bas salaires, en particulier dans les emplois à temps partiel, sans que pour autant leur part relative ait sensiblement augmenté, sauf dans le cas des CDD à temps plein : en 1990, 45,5% des salariés occupant un emploi temporaire à temps plein et à bas salaire

¹ Le salaire mensuel étant au cœur de notre analyse des statuts d'emploi, nous avons dû faire débuter la période d'observation à l'année 1990, année à partir de laquelle les salaires mensuels sont enregistrés avec précision dans l'enquête de l'Insee sur l'emploi.

étaient des femmes ; en 2002, les femmes représentaient 49,9% des salariés de cette catégorie ;

- la proportion des femmes actives occupant des emplois dans le second quartile de la distribution des salaires est restée stable, autour de 18% (cf. Tableau 1.2) , celle des hommes étant pour sa part passée de 18,5 à 19,8% (cf. Tableau 1.1) ; dans ce second quart des salaires, l'on observe le même phénomène que dans le quart le plus bas, mais dans une ampleur moindre : la proportion de femmes employées sur des CDI à temps plein a baissé, passant de 15,4 à 13,8% en treize ans, alors que dans le même temps la proportion de femmes employées à temps partiel (sur CDD ou sur CDI) a augmenté, passant de 1,7 à 2,9% (cf. Tableau 1.2) ; le Tableau 1.3 confirme cette évolution, en faisant notamment apparaître la hausse de la part des femmes dans les emplois sur CDD et à temps plein ; en 1990, 37,1% des salariés occupant un emploi temporaire à temps plein et à salaire compris dans le second quartile étaient des femmes ; en 2002, les femmes représentaient 43,7% des salariés de cette catégorie ;
- la proportion des femmes actives occupant des emplois dans le troisième quartile de la distribution des salaires mensuels est passée de 16,4 à 18,0% (cf. Tableau 1.2) ; celle des hommes a également légèrement progressé, passant de 19,9 à 22,9% (cf. Tableau 1.1) ; malgré cela, la part des femmes dans ce quartile a légèrement augmenté , passant de 38,8 à 40,1% entre 1990 et 2002 (cf. Tableau 1.3) ;
- la proportion de femmes occupant des emplois dans le quartile le plus haut de la distribution des salaires mensuels a progressé entre 1990 et 2002 ; 11,6% des femmes actives occupaient un emploi correspondant à ce niveau de salaire en 1990, elles étaient 14,4% en 2002 (cf. Tableau 1.2) ; cela correspond à une légère féminisation des salariés du quart supérieur de la distribution ; en effet, 33,2% des salariés les mieux payés (ceux dont les emplois correspondent au quart le plus élevé des salaires) étaient des femmes en 1990, contre 27,5% seulement treize ans plus tôt (cf. Tableau 1.3).

Au total, l'analyse met surtout en lumière les faits suivants:

1. *les femmes sont très fortement sur-représentées dans les emplois à temps partiel : ainsi, près de 19% des femmes actives occupent des emplois à temps partiel à bas salaires en 2002 ; cette proportion a cru entre 1990 et 2002 ;*
2. *les femmes sont également sur-représentées dans les emplois temporaires (CDD, intérim, emplois aidés), notamment dans les emplois précaires à temps partiel ; près de trois-quarts des salariés occupant des emplois précaires à temps partiel et à bas salaires sont des femmes ;*
3. *la proportion de femmes actives occupant des emplois à hauts salaires (i.e. dans le quart le plus haut de la distribution des salaires) a progressé entre 1990 et 2002, alors que la proportion de femmes n'a pas évolué aussi fortement dans le troisième quartile de la distribution des salaires.*

Comme le montrent les tableaux 1.6 et 1.7, ces évolutions ont été principalement le fait du secteur privé ; la fonction publique et les collectivités locales ont relativement protégé leurs salariées féminines de la précarisation dans les emplois à bas salaires. Par exemple, 5,9 % des femmes salariées du secteur public étaient employées dans des emplois sur CDD à bas salaires dans ce secteur en 1990 ; elles étaient 7,2 % en 2002. Dans le même temps, leur

proportion dans ce type d'emploi est passée de 8,7 à 11,2 % dans le secteur privé. Alors que la proportion de femmes employées dans les emplois sur CDI à temps partiel et à bas salaires a diminué entre 1990 et 2002 dans le secteur public, passant de 11,0 à 9,2 %, elle a augmenté dans le secteur privé, passant de 17,9 à 20,5 %. La proportion d'hommes salariés du secteur public occupant des emplois sur CDD associés à des bas salaires est passée de 2,3 à 3,6% entre 1990 et 2002. Dans le secteur privé, la proportion analogue est passée de 5,8 à 6,5%. On le voit, ces proportions sont beaucoup plus faibles que celles des femmes employées dans ce type d'emplois.

Enfin, les tableaux 1.8 et 1.9 montrent que la proportion de femmes salariées du secteur public occupant des emplois dans le quart le plus élevé de la distribution des salaires mensuels a augmenté, passant de 38,9 à 46,3 %. Dans le secteur privé, cette proportion est passée de 22,7 à 27,6 %. L'arrivée des femmes dans le haut de la distribution des salaires a donc été plus forte dans le secteur public.

Tableau 1.1

Répartition (en pourcentage) des hommes en activité, en chômage ou en emploi, selon le niveau de salaire et le statut de leur emploi, année par année (de 1990 à 2002)

Année	Au chômage	En emploi										
		Salaire appartenant au 1 ^{er} quartile				Salaire appartenant au 2 ^{ème} quartile				Salaire appartenant au 3 ^{ème} quartile	Salaire appartenant au 4 ^{ème} quartile	Non salarié, ou salaire inconnu
		CDD		CDI		CDD		CDI				
		Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel			
1990	7,0	3,0	0,8	8,2	1,1	1,3	0,0	17,0	0,2	19,9	23,6	17,9
1991	7,0	2,5	0,9	8,1	1,0	1,1	0,0	17,6	0,1	20,4	23,7	17,6
1992	7,9	2,4	1,0	7,4	1,1	1,3	0,0	17,7	0,2	20,2	23,7	17,3
1993	9,4	2,4	1,2	7,1	1,2	1,1	0,1	17,2	0,2	19,8	24,2	16,2
1994	10,8	2,4	1,3	6,4	1,2	1,2	0,1	16,4	0,2	19,7	24,2	16,0
1995	9,8	2,9	1,6	6,1	1,4	1,7	0,1	16,6	0,3	20,5	23,5	15,7
1996	10,4	3,0	1,6	6,0	1,4	1,6	0,1	17,0	0,3	20,0	23,2	15,5
1997	10,8	3,1	1,7	5,4	1,5	1,8	0,1	16,9	0,3	19,8	23,5	14,9
1998	10,2	3,3	1,8	5,1	1,6	2,1	0,1	16,9	0,3	20,4	23,6	14,6
1999	10,2	3,4	1,7	5,1	1,7	2,2	0,1	17,1	0,3	20,4	23,9	13,9
2000	8,5	3,6	1,6	4,9	1,7	2,8	0,1	16,8	0,3	21,1	25,4	13,2
2001	7,1	3,7	1,4	5,7	1,7	2,7	0,1	17,7	0,3	21,2	25,8	12,5
2002	7,9	3,3	1,4	6,1	1,6	2,2	0,1	17,2	0,3	22,9	24,6	12,3

Lecture : En mars 1991, 7,0% des hommes actifs étaient au chômage. En mars 1993, 17,2% des hommes actifs occupaient un emploi sur CDI à temps plein, dont le salaire était compris dans le 2^{ème} quartile de la distribution des salaires mensuels perçus par la population active dans son ensemble (femmes et hommes).

Source : Enquêtes Emploi, 1990-2002, Insee

Tableau 1.2

Répartition (en pourcentage) des femmes en activité, en chômage ou en emploi, selon le niveau de salaire et le statut de leur emploi, année par année (de 1990 à 2002)

Année	Au chômage	En emploi										
		Salaire appartenant au 1 ^{er} quartile				Salaire appartenant au 2 ^{ème} quartile				Salaire appartenant au 3 ^{ème} quartile	Salaire appartenant au 4 ^{ème} quartile	Non salarié, ou salaire inconnu
		CDD		CDI		CDD		CDI				
		Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel			
1990	12,0	3,2	2,7	12,7	12,0	1,0	0,1	15,4	1,6	16,4	11,6	11,2
1991	11,6	3,2	2,6	12,7	12,0	1,0	0,1	15,5	1,8	16,3	12,1	11,0
1992	12,8	3,0	3,1	11,8	12,0	1,1	0,1	15,4	1,8	16,3	11,9	10,7
1993	13,3	2,9	3,8	10,9	12,6	1,0	0,1	15,0	2,1	16,2	12,4	9,7
1994	14,3	2,5	3,8	10,2	13,1	1,2	0,1	14,2	2,2	16,0	12,8	9,4
1995	13,9	2,7	4,3	9,6	13,5	1,2	0,1	13,8	2,2	17,0	12,4	9,2
1996	14,2	2,8	4,5	9,1	13,4	1,3	0,2	13,8	2,5	16,8	12,9	8,6
1997	14,2	2,9	4,6	8,3	14,3	1,3	0,2	14,0	2,5	16,4	13,0	8,4
1998	13,8	3,1	4,8	8,2	14,6	1,7	0,2	13,4	2,6	16,7	13,0	7,9
1999	13,6	3,0	4,5	7,9	14,7	1,8	0,3	13,5	2,7	17,1	13,4	7,7
2000	11,9	3,5	4,7	7,5	14,4	2,1	0,2	13,3	2,6	17,6	14,8	7,3
2001	10,7	4,0	4,3	8,7	14,7	2,1	0,2	13,9	2,8	16,7	14,9	7,1
2002	10,1	3,9	4,3	9,3	14,2	2,0	0,2	13,8	2,7	18,0	14,4	6,9

Lecture : En mars 1991, 11,6% des femmes actives étaient au chômage. En mars 1993, 15,0% des femmes actives occupaient un emploi sur CDI à temps plein, dont le salaire appartenait au 2^{ème} quartile de la distribution des salaires mensuels perçus par la population active dans son ensemble (femmes et hommes).

Source : Enquêtes Emploi, 1990-2002, Insee

Tableau 1.3

Proportion des femmes en chômage ou en emploi, selon le niveau de salaire et le statut de l'emploi, année par année (de 1990 à 2002)

Année	Au chômage	En emploi										Salaire appartenant au 3 ^{ème} quartile	Salaire appartenant au 4 ^{ème} quartile
		Salaire appartenant au 1 ^{er} quartile				Salaire appartenant au 2 ^{ème} quartile							
		CDD		CDI		CDD		CDI					
		Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel				
1990	57,0	45,5	73,0	54,5	89,7	37,1	66,7	41,0	88,3	38,8	27,5		
1991	56,3	49,7	70,6	55,1	90,2	43,3	59,7	40,7	90,4	38,4	28,5		
1992	56,0	49,7	72,1	55,8	90,0	39,6	66,5	40,8	89,1	38,9	28,4		
1993	53,2	48,9	71,2	55,4	89,7	42,8	61,4	41,1	89,3	39,7	29,2		
1994	51,8	46,3	69,6	56,2	89,6	44,2	56,3	41,2	88,7	39,6	30,0		
1995	53,7	43,3	69,3	56,5	88,9	37,2	58,8	40,4	85,6	40,4	30,2		
1996	52,9	43,3	69,7	55,5	88,4	39,5	56,2	40,0	88,3	40,8	31,2		
1997	51,7	43,3	68,9	55,9	88,5	37,2	53,2	40,3	87,3	40,4	31,1		
1998	52,9	43,8	69,1	57,1	88,0	39,5	56,3	39,6	87,6	40,4	31,3		
1999	52,5	41,9	68,7	56,4	87,9	39,6	62,6	39,8	88,3	41,1	31,9		
2000	54,1	44,5	70,8	56,4	87,9	39,1	60,8	39,9	87,6	41,1	32,8		
2001	56,1	47,7	72,5	56,3	87,7	39,4	64,2	39,9	89,1	40,0	32,7		
2002	52,0	49,9	72,3	56,4	88,2	43,7	64,5	40,4	87,4	40,1	33,2		

Lecture : En mars 1991, 56,3% des personnes en chômage étaient des femmes. En mars 1993, 41,1% des personnes qui occupaient un emploi sur CDI à temps plein, dont le salaire appartenait au 2^{ème} quartile de la distribution des salaires mensuels perçus par la population active, étaient des femmes.

Source : Enquêtes Emploi, 1990-2002, Insee

Tableau 1.4

Répartition des hommes salariés du secteur public en fonction du niveau de salaire et du statut de leur emploi, année par année (de 1990 à 2002)

Année	Salaire appartenant au 1 ^{er} quartile				Salaire appartenant au 2 ^{ème} quartile				Salaire appartenant au 3 ^{ème} quartile	Salaire appartenant au 4 ^{ème} quartile
	CDD		CDI		CDD		CDI			
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel		
1990	1,4	0,9	4,4	1,4	1,6	0,2	20,1	0,3	31,8	37,9
1991	1,5	1,3	5,3	1,6	1,4	0,1	20,1	0,3	31,2	37,2
1992	1,2	1,4	4,7	1,5	1,8	0,1	19,3	0,5	31,7	37,9
1993	1,6	1,4	4,0	1,2	1,4	0,1	18,1	0,4	32,0	39,8
1994	1,1	1,3	3,0	0,9	1,7	0,2	17,3	0,4	32,6	41,5
1995	1,3	1,5	2,6	1,1	1,6	0,1	16,2	0,6	35,1	39,8
1996	1,5	1,3	2,7	1,3	1,9	0,1	15,4	0,5	34,2	41,1
1997	1,5	2,0	2,3	1,2	2,0	0,3	16,1	0,6	32,8	41,2
1998	1,6	1,8	2,8	1,4	2,2	0,2	15,2	0,6	33,0	41,2
1999	1,4	2,2	2,4	1,7	2,0	0,2	15,8	0,5	31,6	42,1
2000	1,6	1,6	2,1	1,5	2,7	0,2	14,4	0,6	31,6	43,8
2001	2,0	1,5	2,7	1,5	2,5	0,2	16,1	0,6	30,9	42,1
2002	1,8	1,8	3,2	1,4	1,9	0,1	15,9	0,8	33,0	40,0

Lecture : En mars 1991, 1,5% des hommes salariés du secteur public étaient employés dans un CDD à temps plein assorti d'une rémunération mensuelle comprise dans le premier quart de la distribution des salaires mensuels perçus par la population active dans son ensemble (femmes et hommes) en mars 1991. En mars 1993, 18,1% des hommes salariés du secteur public étaient employés dans un CDI à temps plein assorti d'un salaire situé dans le 2^{ème} quartile de la distribution des salaires mensuels de mars 1993.

Source : Enquêtes Emploi, 1990-2002, Insee. Champ : Hommes salariés du secteur public

Tableau 1.5

Répartition des hommes salariés du secteur privé en fonction du niveau de salaire et du statut de leur emploi, année par année (de 1990 à 2002)

Année	Salaire appartenant au 1 ^{er} quartile				Salaire appartenant au 2 ^{ème} quartile				Salaire appartenant au 3 ^{ème} quartile	Salaire appartenant au 4 ^{ème} quartile
	CDD		CDI		CDD		CDI			
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel		
1990	4,7	1,1	12,6	1,4	1,8	0,0	23,4	0,2	25,1	29,7
1991	3,8	1,1	12,1	1,3	1,4	0,0	24,1	0,2	26,0	30,0
1992	3,6	1,2	11,1	1,4	1,8	0,0	24,7	0,2	25,8	30,1
1993	3,7	1,7	11,0	1,6	1,4	0,1	24,5	0,2	25,2	30,6
1994	3,8	2,0	10,3	1,9	1,6	0,1	23,8	0,3	25,5	30,8
1995	4,5	2,3	9,5	2,0	2,4	0,1	23,8	0,4	25,5	29,4
1996	4,6	2,4	9,4	2,1	2,2	0,2	24,8	0,4	25,1	28,9
1997	4,8	2,4	8,4	2,2	2,6	0,2	24,5	0,4	25,1	29,3
1998	5,0	2,5	7,8	2,4	2,9	0,1	24,4	0,4	25,6	28,9
1999	5,3	2,2	7,7	2,3	3,2	0,2	24,1	0,4	25,8	28,9
2000	5,3	2,2	7,2	2,3	3,7	0,1	23,1	0,4	26,0	29,8
2001	5,2	1,7	8,1	2,3	3,6	0,1	23,3	0,3	25,4	29,9
2002	4,7	1,8	8,6	2,2	3,0	0,1	22,9	0,3	27,7	28,8

Lecture : En mars 1991, 3,8% des hommes salariés du secteur privé étaient employés dans un CDD à temps plein assorti d'une rémunération mensuelle comprise dans le premier quart de la distribution des salaires mensuels perçus par la population active dans son ensemble (femmes et hommes) en mars 1991. En mars 1993, 24,5% des hommes salariés du secteur privé étaient employés dans un CDI à temps plein assorti d'un salaire situé dans le 2^{ème} quartile de la distribution des salaires mensuels de mars 1993.

Source : Enquêtes Emploi, 1990-2002, Insee. Champ : Hommes salariés du secteur privé

Tableau 1.6

Répartition des femmes salariées du secteur public en fonction du niveau de salaire et du statut de leur emploi, année par année (de 1990 à 2002)

Année	Salaire appartenant au 1 ^{er} quartile				Salaire appartenant au 2 ^{ème} quartile				Salaire appartenant au 3 ^{ème} quartile	Salaire appartenant au 4 ^{ème} quartile
	CDD		CDI		CDD		CDI			
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel		
1990	2,3	3,6	8,9	11,0	1,7	0,3	21,8	3,5	27,5	19,6
1991	2,5	3,3	9,6	11,5	1,7	0,1	20,4	3,6	27,7	19,5
1992	2,5	4,0	8,4	11,1	1,6	0,2	20,4	3,7	28,6	19,4
1993	2,4	3,8	7,3	11,1	1,4	0,2	19,7	4,4	28,9	20,8
1994	1,8	3,6	6,1	10,8	1,9	0,3	18,8	4,6	29,2	23,0
1995	2,2	4,0	5,4	10,6	1,5	0,2	17,4	4,6	31,4	22,6
1996	2,1	4,2	4,9	10,3	1,7	0,4	16,5	4,9	31,0	24,0
1997	2,0	4,4	5,0	10,5	1,9	0,4	16,2	4,9	30,2	24,4
1998	2,2	4,7	4,9	10,8	2,0	0,4	15,8	4,9	30,1	24,2
1999	1,9	4,7	4,1	10,0	2,6	0,4	15,8	5,0	30,8	24,7
2000	1,9	5,3	3,1	9,2	2,8	0,4	14,4	4,8	31,4	26,8
2001	2,6	5,2	4,6	9,5	2,5	0,4	15,3	4,8	28,8	26,3
2002	2,8	4,4	4,7	9,2	2,8	0,3	15,9	4,8	30,8	24,3

Lecture : En mars 1991, 2,5% des femmes salariées du secteur public étaient employées dans un CDD à temps plein assorti d'une rémunération mensuelle comprise dans le premier quart de la distribution des salaires mensuels perçus par la population active dans son ensemble (femmes et hommes) en mars 1991. En mars 1993, 19,7% des femmes salariées du secteur public étaient employées dans un CDI à temps plein assorti d'un salaire situé dans le 2^{ème} quartile de la distribution des salaires mensuels de mars 1993.

Source : Enquêtes Emploi, 1990-2002, Insee. Champ : Femmes salariées du secteur public

Tableau 1.7

Répartition (en pourcentage) des femmes salariées du secteur privé en fonction du niveau de salaire et du statut de leur emploi, année par année (de 1970 à 2002)

Année	Salaire appartenant au 1 ^{er} quartile				Salaire appartenant au 2 ^{ème} quartile				Salaire appartenant au 3 ^{ème} quartile	Salaire appartenant au 4 ^{ème} quartile
	CDD		CDI		CDD		CDI			
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel		
1990	5,2	3,5	20,3	17,9	1,1	0,1	19,2	1,4	18,4	13,0
1991	4,9	3,5	19,7	17,5	1,2	0,1	19,8	1,7	18,0	13,8
1992	4,5	4,1	18,8	17,8	1,4	0,1	20,0	1,7	17,9	13,7
1993	4,4	5,5	17,6	18,9	1,2	0,1	19,4	1,8	17,2	13,8
1994	4,0	5,6	16,8	20,3	1,4	0,1	18,6	2,1	17,1	13,9
1995	4,2	6,4	15,9	20,8	1,6	0,1	18,2	2,1	17,6	13,1
1996	4,3	6,6	15,0	20,6	1,6	0,2	18,5	2,5	17,5	13,2
1997	4,5	6,7	13,3	22,0	1,6	0,2	18,8	2,5	17,0	13,2
1998	4,7	6,8	12,9	22,3	2,1	0,2	17,7	2,6	17,4	13,2
1999	4,6	6,1	12,6	22,5	2,1	0,3	17,8	2,7	17,6	13,6
2000	5,3	6,0	12,1	21,6	2,5	0,2	17,4	2,6	17,6	14,6
2001	5,9	5,2	13,2	21,4	2,5	0,2	17,6	2,7	16,7	14,6
2002	5,6	5,6	14,0	20,5	2,3	0,2	16,9	2,6	17,9	14,5

Lecture : En mars 1991, 4,9% des femmes salariées du secteur privé étaient employées dans un CDD à temps plein assorti d'une rémunération mensuelle comprise dans le premier quart de la distribution des salaires mensuels perçus par la population active dans son ensemble (femmes et hommes) en mars 1991. En mars 1993, 19,4% des femmes salariées du secteur privé étaient employées dans un CDI à temps plein assorti d'un salaire situé dans le 2^{ème} quartile de la distribution des salaires mensuels de mars 1993.

Source : Enquêtes Emploi, 1990-2002, Insee. Champ : Femmes salariées du secteur privé

Tableau 1.8

Proportion de femmes parmi les salariés du secteur public présents dans chaque quartile de salaire et type d'emploi, année par année (de 1990 à 2002)

Année	Salaire appartenant au 1 ^{er} quartile				Salaire appartenant au 2 ^{ème} quartile				Salaire appartenant au 3 ^{ème} quartile	Salaire appartenant au 4 ^{ème} quartile
	CDD		CDI		CDD		CDI			
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel		
1990	67,3	82,6	71,5	90,3	56,1	65,7	57,2	92,7	51,5	38,9
1991	67,5	76,9	70,3	90,2	61,2	74,1	56,8	93,9	53,6	40,6
1992	74,1	79,3	70,5	90,9	54,1	75,2	58,4	91,3	54,4	40,5
1993	66,5	78,3	70,9	92,2	57,3	66,2	58,8	93,9	54,3	40,7
1994	68,2	79,0	72,6	94,0	58,7	65,6	58,5	92,9	53,8	41,8
1995	68,5	78,4	73,4	92,5	55,9	77,2	58,9	91,3	54,4	43,1
1996	65,6	80,7	70,7	91,6	54,3	78,6	59,1	93,6	54,9	44,0
1997	64,0	75,1	74,2	92,1	56,3	64,0	57,6	91,7	55,4	44,4
1998	64,7	78,1	70,0	91,0	55,0	72,2	57,9	91,3	54,6	43,7
1999	65,4	74,4	70,4	89,2	64,7	72,4	57,9	92,7	57,4	44,8
2000	62,7	82,3	67,7	89,4	59,2	74,4	58,3	92,4	58,3	46,3
2001	65,1	82,6	70,8	90,0	59,1	75,3	57,6	92,2	57,1	47,1
2002	68,5	77,6	67,7	90,6	67,0	75,7	58,6	89,1	57,0	46,3

Lecture : En mars 1991, 56,3% des salariés du secteur public employés dans des emplois sur CDD à temps plein assortis d'un salaire compris dans le 1^{er} quartile de la distribution des salaires mensuels étaient des femmes. En mars 1993, 58,8% des personnes qui occupaient un emploi sur CDI à temps plein, dont le salaire appartenait au 2^{ème} quartile de la distribution des salaires mensuels perçus par la population active, étaient des femmes.

Source : Enquêtes Emploi, 1990-2002, Insee. Champ : salariés du secteur public.

Tableau 1.9

Proportion de femmes parmi les salariés du secteur privé présents dans chaque quartile de salaire et type d'emploi, année par année (de 1990 à 2002)

Année	Salaire appartenant au 1 ^{er} quartile				Salaire appartenant au 2 ^{ème} quartile				Salaire appartenant au 3 ^{ème} quartile	Salaire appartenant au 4 ^{ème} quartile
	CDD		CDI		CDD		CDI			
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel		
1990	42,5	69,0	51,9	89,5	30,0	68,5	35,5	83,6	33,0	22,7
1991	46,7	68,1	52,5	90,1	36,3	49,8	35,8	87,1	31,9	23,7
1992	45,7	69,3	53,5	89,8	34,6	61,5	35,6	87,0	32,0	23,7
1993	45,7	69,1	53,0	89,0	37,4	57,7	35,8	84,5	32,5	24,2
1994	43,3	67,1	54,1	88,6	38,3	49,6	36,1	84,7	32,7	24,6
1995	39,7	67,0	54,4	88,1	32,3	50,2	35,4	80,3	33,1	24,2
1996	40,2	67,0	53,7	87,7	34,9	43,3	35,2	83,9	33,6	25,0
1997	40,6	67,2	53,6	87,8	31,5	44,4	35,9	83,7	33,1	24,7
1998	40,9	66,7	55,4	87,4	35,2	45,2	35,1	84,7	33,6	25,4
1999	39,3	66,9	54,8	87,7	32,6	58,2	35,4	85,0	33,6	25,9
2000	42,6	67,2	55,4	87,6	33,6	51,6	35,8	84,0	33,5	26,7
2001	45,5	68,9	54,7	87,3	34,6	57,6	35,8	87,0	32,8	26,5
2002	47,2	70,7	55,1	87,8	37,1	59,4	36,0	86,2	33,0	27,6

Lecture : En mars 1991, 46,7% des salariés du secteur privé employés dans des emplois sur CDD à temps plein assortis d'un salaire compris dans le 1^{er} quartile de la distribution des salaires mensuels étaient des femmes. En mars 1993, 35,8% des personnes qui occupaient un emploi sur CDI à temps plein, dont le salaire appartenait au 2^{ème} quartile de la distribution des salaires mensuels perçus par la population active, étaient des femmes.

Source : Enquêtes Emploi, 1990-2002, Insee. Champ : salariés du secteur privé.

2. La surqualification des salariés de la fonction publique et des collectivités territoriales

Lorsque l'on observe l'évolution des niveaux de diplôme de l'ensemble de la population active, définie comme l'ensemble des personnes qui occupent un emploi ou en recherchent un en étant en chômage, le trait le plus saillant est la très forte et très régulière baisse de la proportion d'actifs n'ayant aucun diplôme ou n'ayant que le seul brevet des collèges (cf. Graphique 2.1). Cette proportion a chuté de 54 à 30% en vingt ans. Cette chute a été compensée par l'augmentation de toutes les autres catégories. Par exemple, les personnes actives dont le plus haut niveau de diplôme est un diplôme de niveau bac + 2 est passé de 6 à 13%. L'évolution est strictement identique pour la proportion de celles dont le plus haut niveau de diplôme est égal ou supérieur à la licence des universités (bac + 3). La proportion de personnes actives ne disposant que d'un baccalauréat est passée de 10 à 15% au cours de la même période. Seule la proportion des personnes actives disposant d'un CAP ou d'un BEP (diplômes de l'enseignement technique court) semble marquer et même reculer à la fin des années quatre-vingt dix. Après avoir plafonné à 30% de 1992 à 1998, elle est passée à 29 % depuis.

Ces évolutions se retrouvent lorsque l'on distingue les salariés de la fonction publique et des collectivités territoriales d'un côté (cf. graphique 2.2), et ceux du secteur privé d'autre part (cf. graphique 2.3). Les évolutions sont parfois de même ampleur ; en particulier, la proportion de personnes sans diplôme ou n'ayant que le BEPC est passée de 55 à 31 % dans le secteur privé, et de 41 à 22 % dans la fonction publique. Toutefois, la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur long (bac + 3 et au-delà) a plus augmenté dans le secteur public, où elle est aujourd'hui le double de ce qu'elle est dans le secteur privé (22 contre 11%). A l'inverse, les proportions de bacheliers et de diplômés de l'enseignement supérieur court (bac + 2) ont plus augmenté dans le secteur privé que dans le secteur public, mais il est vrai qu'elles partaient de plus bas dans le privé au début des années quatre-vingt. A la suite de ces évolutions, la proportion de bacheliers était devenue la même dans les deux secteurs en 2002 (15%), mais la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur court restait supérieure dans le secteur public (17 contre 13 %).

Parmi les cadres de la fonction publique et des collectivités territoriales, la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur long est restée très élevée durant les vingt dernières années. Elle a même augmenté, passant de 66 à 76 % entre 1982 et 2002 (cf. graphique 2.4). Toujours parmi les cadres, la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur court est restée stable autour de 10%, alors que les proportions de bacheliers et de plus faibles niveaux d'éducation (CAP, BEP, BEPC, sans diplôme) ont diminué. Cela pourrait signifier que les chances de promotion interne vers la catégorie A n'ont pas augmenté, et ont voire même diminué, pour les moins diplômés au cours des vingt dernières années. Ces tendances sont renforcées lorsque l'on observe les salariés les plus jeunes de la fonction publique (moins de 35 ans). Parmi eux, la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur long est passée en vingt ans de 74 à 87 % , pendant que la proportion de bacheliers par exemple passait de 11 à 4% (cf. graphique 2.7).

Parmi les cadres du secteur privé, la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur long a également cru, passant de 37 à 53% entre 1982 et 2002, mais elle reste aujourd'hui inférieure à ce qu'elle est dans la fonction publique (cf. graphique 2.10). Toutefois, la progression de cette catégorie de diplômés a été plus forte aux âges jeunes, où en vingt ans, la proportion de cadres du secteur privé diplômés de l'enseignement supérieur

est passée de 48 à 71%. Cette très forte évolution s'est faite au détriment des bacheliers et des diplômes inférieurs au baccalauréat dont le total représentait 37 % des cadres du privé en 1982 et seulement 11% en 2002 (cf. graphique 2.14).

Les diplômes les plus représentés au sein de la catégorie B (professions intermédiaires) de la fonction publique et des collectivités territoriales sont les diplômes de l'enseignement supérieur court, dont la part est restée globalement constante au cours des vingt dernières années (40% en 1982 contre 42% en 2002, cf. graphique 2.5), bien qu'en forte diminution dans les classes d'âge les plus jeunes (47% en 1982 contre 39% en 2002, cf. graphique 2.8). Dans le même temps, l'on constate une forte progression, dans cette catégorie d'emplois, de la part de diplômés de l'enseignement supérieur long (passée de 13 à 21 % en vingt ans, cf. graphique 2.5), notamment sous l'effet de la très forte progression, enregistrée principalement durant les années quatre-vingt dix, de la part de cette catégorie de hauts diplômés parmi les moins de 35 ans (15% en 1982 contre 38% en 2002, cf. graphique 2.8). La part de chacune des autres catégories de diplômes a diminué dans cette catégorie d'emplois durant les vingt dernières années.

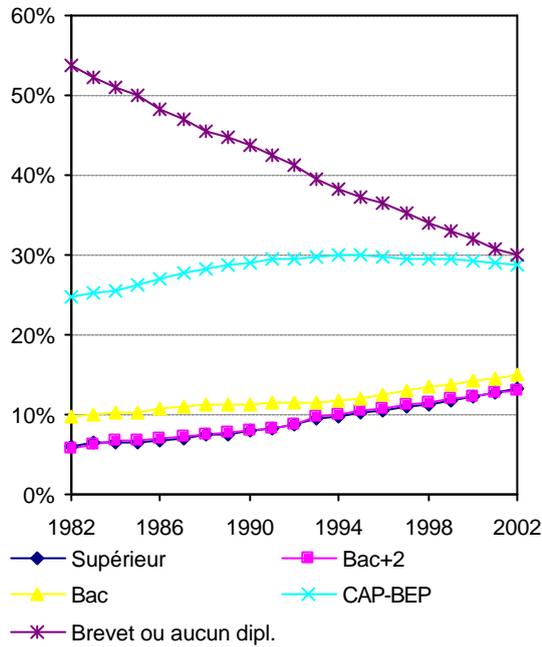
Dans les professions intermédiaires du secteur privé (cf. graphique 2.11), les tendances les plus nettes sont la baisse de la part des moins diplômés (passée de 34 à 15%) et la hausse de celle des diplômés de l'enseignement supérieur court (passée de 13 à 29%). La proportion de diplômés de l'enseignement supérieur long a également augmenté, passant de 5 à 10 % au cours de la même période. Ces tendances se retrouvent, parfois amplifiées, dans la classe d'âge jeune (salariés de moins de 35 ans) : ainsi, la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur court y a augmenté plus encore, passant de 19 à 41 %, alors que la part des moins diplômés, passant de 23 à 7%, y a connu une baisse de même amplitude que dans l'ensemble des salariés de cette catégorie (cf. graphique 2.15).

Le graphique 2.6 met en lumière la spectaculaire baisse de la proportion de personnes peu diplômées (titulaires d'un BEPC, ou d'aucun diplôme) parmi les salariés de la catégorie C de la fonction publique et des collectivités territoriales. Cette part a été divisée par deux en vingt ans, puisqu'elle est passée de 63 à 37 %. Cette très forte baisse s'est opérée au bénéfice de toutes les autres catégories de diplôme, et même des diplômés de l'enseignement supérieur dont la part est passée de 2 à 8 % dans cette catégorie d'emplois. En 2002, les diplômes les plus représentés dans cette catégorie d'emplois sont les diplômes de l'enseignement technique court (CAP et BEP), puisque leur proportion est de 39% cette année-là. Elle n'était que de 28% en 1982. Ces évolutions sont également observées parmi les salariés jeunes de cette catégorie, parfois même de façon plus soutenue (cf. graphique 2.9). Toutefois, le phénomène le plus marquant est la forte progression des parts de bacheliers et de diplômés de l'enseignement supérieur dans cette catégorie et dans cette classe d'âge, qui représentent respectivement 28 et 16 % en 2002.

La hausse du niveau moyen d'éducation s'observe également au sein des employés et des ouvriers du secteur privé (cf. graphiques 2.12 et 2.13). Dans chacune de ces deux CSP, la proportion de personnes peu diplômées (titulaires du BEPC et sans diplôme) a diminué de 20 points ou plus, passant de 54 à 34% parmi les employés, et de 69 à 47% parmi les ouvriers. La part des diplômés de l'enseignement technique court (CAP et BEP) est restée quasi-stable parmi les employés (autour de 31%) alors qu'elle a diminué parmi ceux de moins de 35 ans, passant de 38 à 27% (cf. graphique 2.16). Cette part a augmenté parmi les ouvriers, passant de 29 à 42%, bien qu'elle ait connu une évolution en deux temps dans le sous-groupe des plus jeunes : elle y a augmenté jusqu'en 1994, pour atteindre le niveau de 49% à cette date, puis a diminué ensuite, pour se situer à 45% en 2002 (cf. graphique 2.17). Le plus frappant est la très forte progression de la part de diplômés de l'enseignement supérieur parmi les employés,

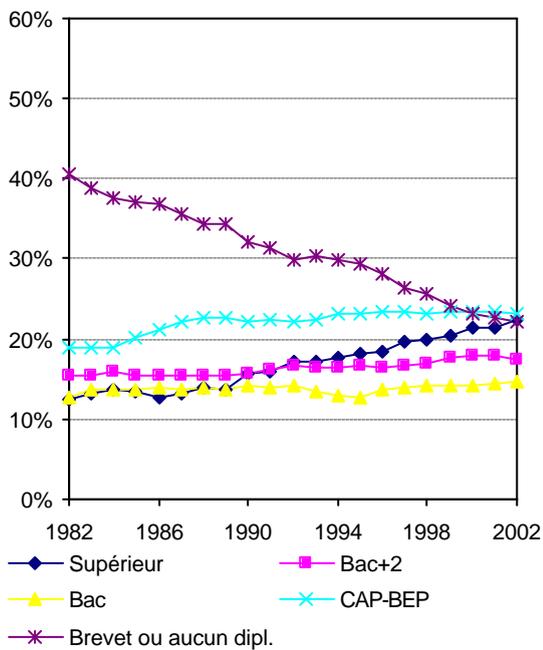
part qui atteint dans l'ensemble de cette catégorie 14% en 2002 (cf. graphique 2.16) et 24% parmi les employés de moins de 35 ans (cf. graphique 2.17). Dans cette dernière catégorie, cette part talonne la proportion de bacheliers, égale à 28% cette année-là. Parmi les ouvriers du secteur privé, c'est surtout la part de bacheliers qui a augmenté, passant de 2 à 8% au niveau global (cf. graphique 2.16), et de 3 à 16% parmi les ouvriers de moins de 35 ans (cf. graphique 2.17).

Graphique 2.1
Niveau de diplôme de la population active



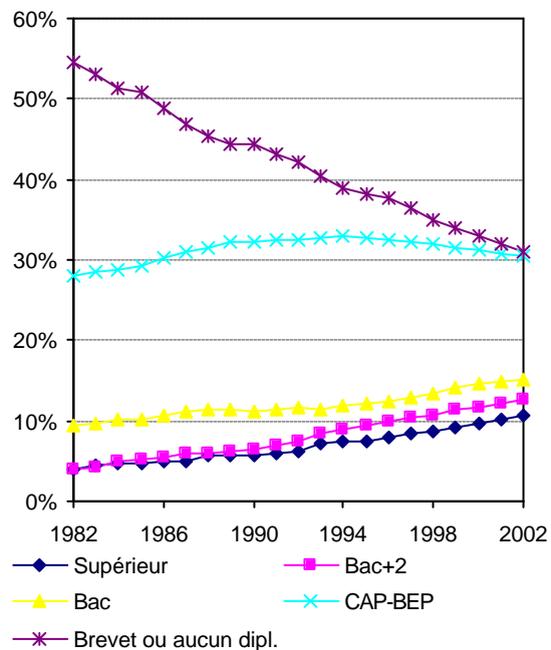
Champ: ensemble des actifs de plus de 15 ans
Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1984-2002, Insee

Graphique 2.2
Niveau de diplôme des salariés de l'Etat et des collectivités locales



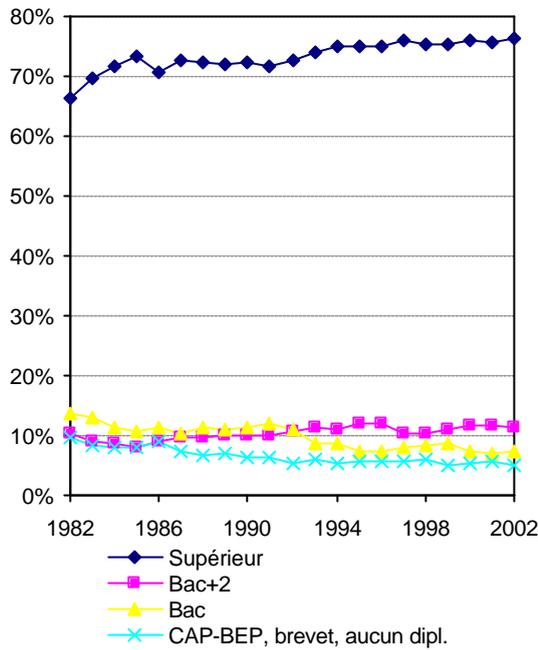
Champ: salariés du secteur public.
Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1982-2002, Insee

Graphique 2.3
Niveau de diplôme des salariés du secteur privé



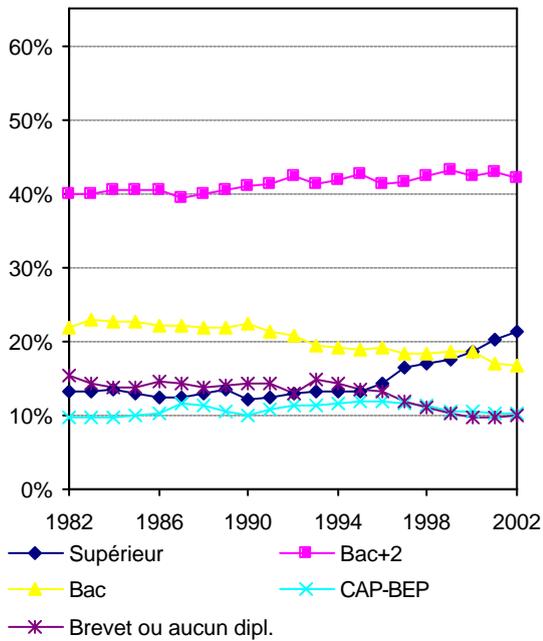
Champ: salariés du secteur privé.
Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1982-2002, Insee

Graphique 2.4
Niveau de diplôme des cadres
salariés de l'Etat et des collectivités locales



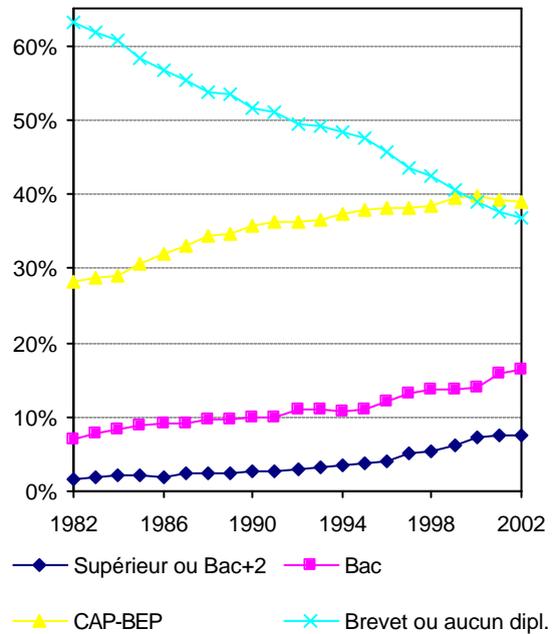
Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1984-2002, Insee

Graphique 2.5
Niveau de diplôme des professions intermédiaires
de l'Etat et des collectivités locales



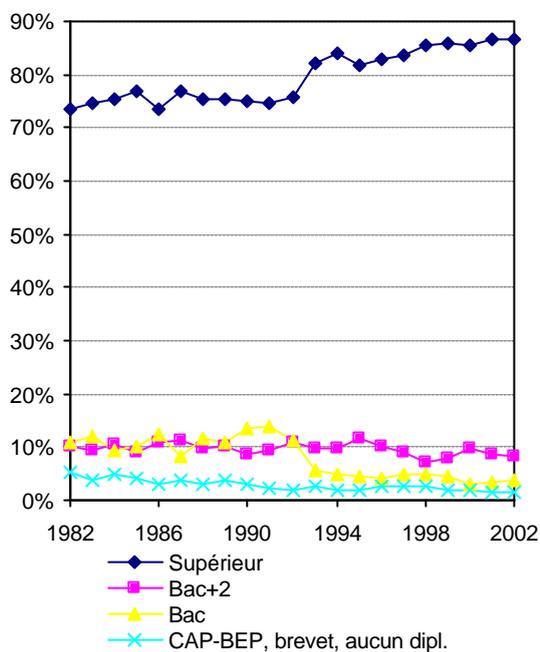
Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1982-2002, Insee

Graphique 2.6
Niveau de diplôme des employés et ouvriers
salariés de l'Etat et des collectivités locales



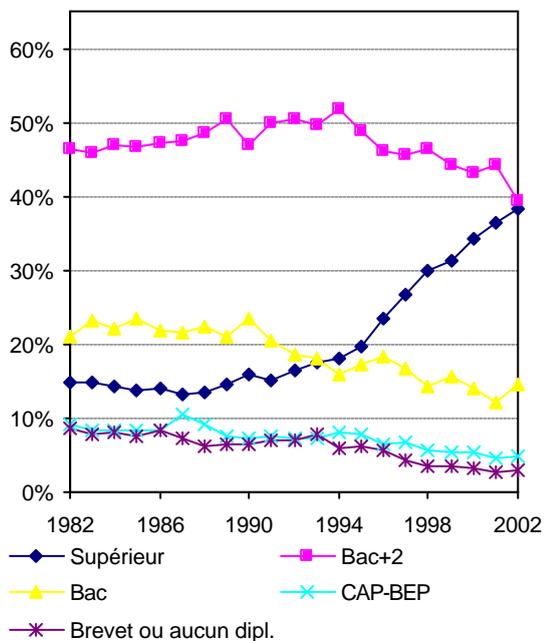
Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1982-2002, Insee

Graphique 2.7
Niveau de diplôme des cadres
de l'Etat et des collectivités locales
(salariés de moins de 35 ans)



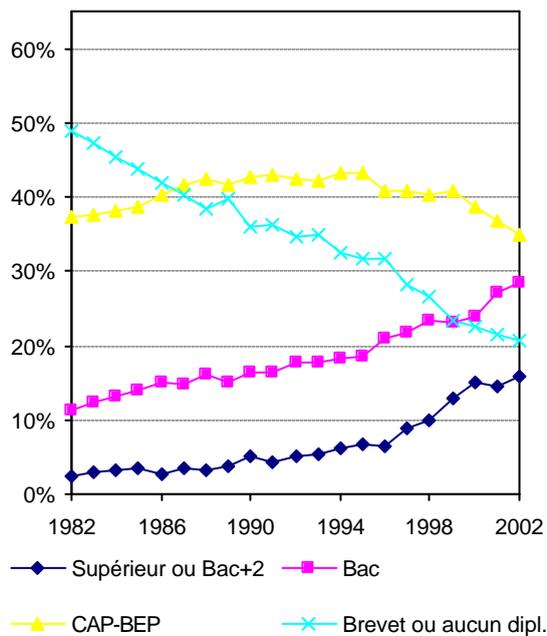
Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1984-2002, Insee

Graphique 2.8
Niveau de diplôme des professions intermédiaires
de l'Etat et des collectivités locales
(salariés de moins de 35 ans)



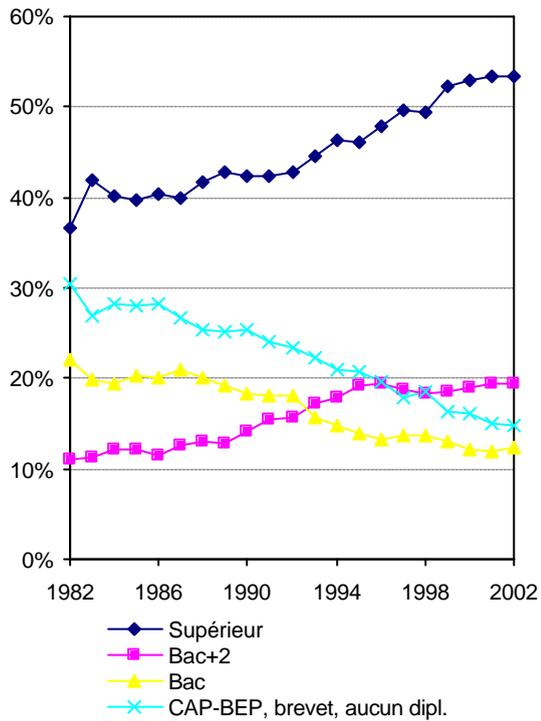
Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1982-2002, Insee

Graphique 2.9
Niveau de diplôme des employés et ouvriers
salariés de l'Etat et des collectivités locales
(salariés de moins de 35 ans)



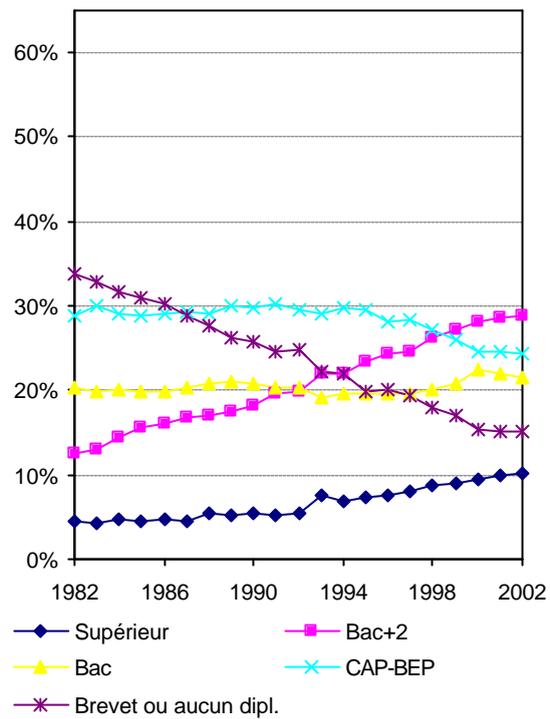
Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1982-2002, Insee

Graphique 2.10
Niveau de diplôme des cadres salariés du secteur privé



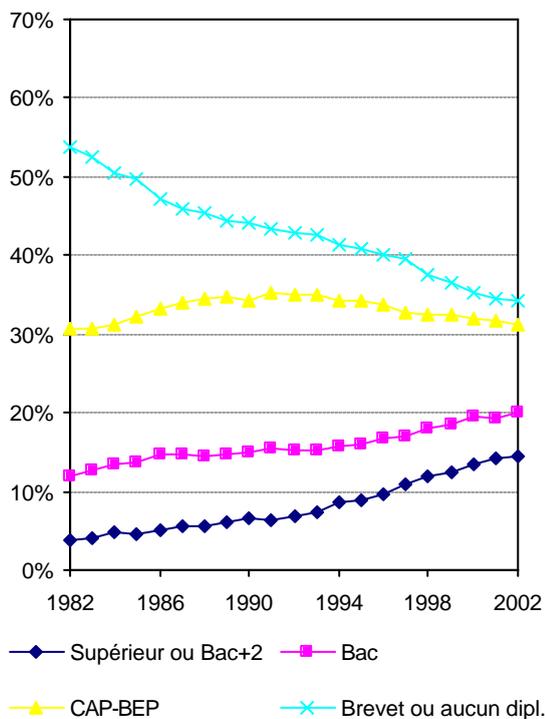
Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1982-2002, Insee

Graphique 2.11
Niveau de diplôme des professions intermédiaires du secteur privé



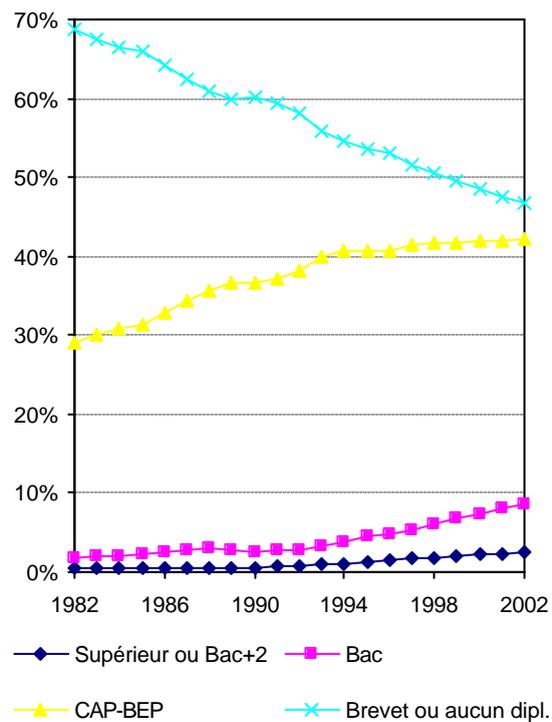
Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1982-2002, Insee

Graphique 2.12
Niveau de diplôme des employés du secteur privé



Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1982-2002, Insee

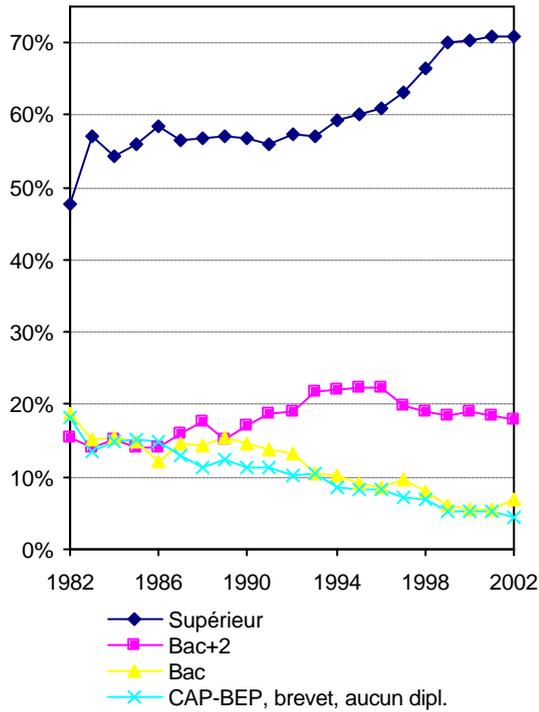
Graphique 2.13
Niveau de diplôme des ouvriers du secteur privé



Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1982-2002, Insee

Graphique 2.14

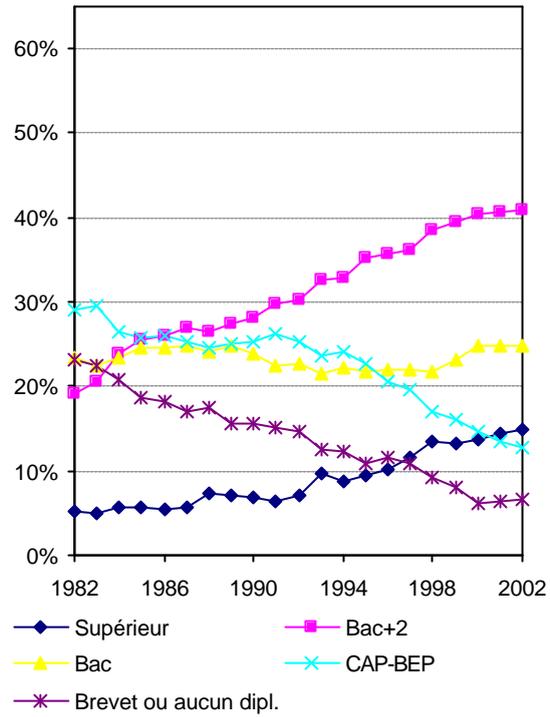
Niveau de diplôme des cadres salariés du secteur privé (salariés de moins de 35 ans)



Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1982-2002, Insee

Graphique 2.15

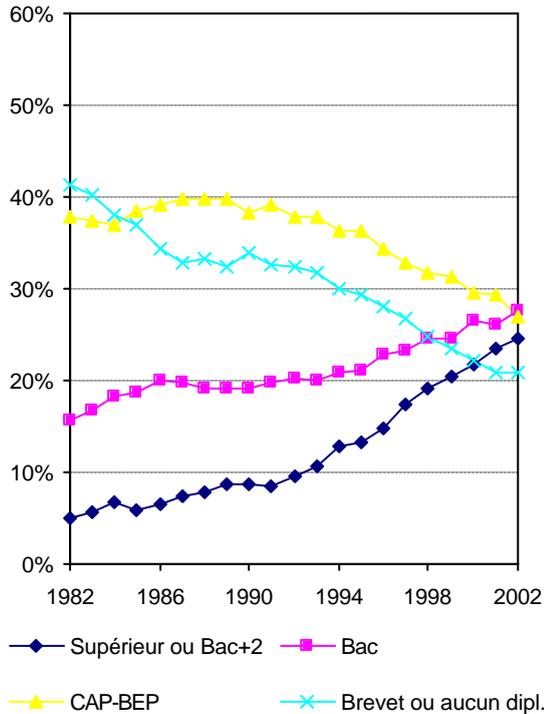
Niveau de diplôme des professions intermédiaires du secteur privé (salariés de moins de 35 ans)



Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1982-2002, Insee

Graphique 2.16

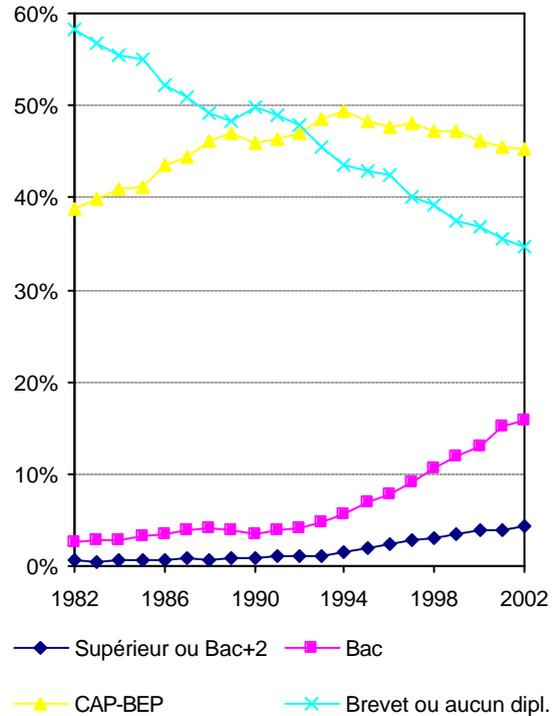
Niveau de diplôme des employés du secteur privé (salariés de moins de 35 ans)



Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1982-2002, Insee

Graphique 2.17

Niveau de diplôme des ouvriers du secteur privé (salariés de moins de 35 ans)



Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1982-2002, Insee

3. L'origine sociale des salariés de la fonction publique et des collectivités territoriales

Pour procéder à l'analyse statistique de l'origine sociale des salariés de la fonction publique, nous utilisons à nouveau les Enquêtes annuelles sur l'Emploi réalisées par l'Insee de 1984 à 2002. La question sur la catégorie socioprofessionnelle des parents n'ayant été posée qu'à partir de 1984 dans le cadre de cette enquête, il n'est pas possible de faire démarrer nos séries de l'année 1982 comme dans la section précédente. A la différence des analyses précédentes, nous distinguerons maintenant deux grandes catégories d'âge, les personnes de plus de 45 ans, et celles de moins de 35 ans. Nous comparerons l'évolution des catégories sociales dans la première, qui schématiquement représente la génération des parents en seconde partie de vie active, et l'évolution de l'origine sociale des personnes du second groupe,² qui schématiquement représente la génération des enfants en début de vie active. Bien trop souvent, les analyses relatives aux inégalités et aux mobilités sociales oublient de mettre en rapport les évolutions constatées dans une génération ou une cohorte avec celles prévalant dans la génération précédente.

Par exemple, considérons, comme nous le faisons sur le graphique 3.1, l'évolution de la proportion d'enfants de fonctionnaires parmi les personnes de moins de 35 ans. Cette proportion a légèrement augmenté en dix-huit ans, passant de 10 à 13 % entre 1984 et 2002. Dans le même temps, la proportion de fonctionnaires parmi les actifs de plus de 45 ans a augmenté au même rythme, passant de 20 à 24%. On constate cette évolution parallèle dans toutes les catégories sociales :

- Ainsi, la proportion d'enfants de cadres parmi les personnes de moins de 35 ans est passée en dix-huit ans de 8 à 13 %, pendant que la proportion de cadres parmi les personnes de plus de 45 ans passait de 6 à 11 % ; l'écart est chaque fois de 5 points (cf. graphique 3.4) ;
- Dans le même temps, la part des personnes de plus de 45 ans employés dans les professions intermédiaires est passée de 12 à 15 % ; parmi les moins de 35 ans, cette part a également augmenté légèrement, passant de 13 à 16 % (cf. graphique 3.13) ;
- La proportion d'employés parmi les plus de 45 ans a augmenté de 6 points, passant de 18 à 24 %, comme celle des enfants d'employés parmi les moins de 35 ans, passée de 11 à 16 % (cf. graphique 3.16) ;
- Deux catégories ont vu leur proportion diminuer au cours des dix-huit dernières années, les ouvriers dont la proportion (parmi les plus de 45 ans *et* parmi les moins de 35 ans) a diminué de deux points (cf. graphique 3.19), et surtout les agriculteurs, dont la proportion a diminué de 5 points dans les deux groupes d'âge (cf. graphique 3.7) ;
- La seule catégorie pour laquelle les deux évolutions ne sont pas parfaitement parallèles, encore que l'on n'observe pas de franche divergence sur le moyen terme, est celle des artisans, commerçants et chefs d'entreprise ; en effet, leur part a légèrement diminué (de 9 à 7%) dans la génération des « parents », alors que la proportion des moins de 35 ans dont les parents appartiennent à cette catégorie est restée stable (autour de 10%).

Les graphiques 3.1, 3.4, 3.7, 3.10, 3.13, 3.16 et 3.19 reportent également les évolutions des proportions de salariés dont les parents appartiennent à l'une ou l'autre de ces

² L'origine sociale est ici repérée par la catégorie socioprofessionnelle du père.

catégories socioprofessionnelles, en distinguant pour cela une fois encore salariés de la fonction publique et salariés du secteur privé. En général, les évolutions constatées sont tout à fait parallèles à l'évolution de la proportion de la CSP dans la population des personnes de plus de 45ans (la génération des « parents ») et à l'évolution de la proportion de personnes de moins de 35 ans dont le père appartient à cette CSP (la génération des « enfants »). Quelques remarques doivent toutefois être faites :

- Les enfants de fonctionnaires sont la seule catégorie dont la proportion parmi les salariés (du public *et* du privé) a évolué plus vite que les proportions de référence (proportion de fonctionnaires parmi les salariés de plus de 45 ans, et proportion d'enfants de fonctionnaires parmi les personnes de moins de 35 ans) ; cela signifie que l'insertion professionnelle des enfants de fonctionnaires s'est faite plus facilement, en tout cas au-delà de ce que laissait prévoir l'évolution de leur proportion dans la population (cf. Graphique 3.1) ; on remarquera toutefois qu'ils sont relativement plus nombreux parmi les salariés « jeunes » de la fonction publique (27 % d'entre eux en 2002, contre 20% en 1984) que parmi les salariés « jeunes » du secteur privé (16% en 2002, contre 11% en 1984) ;
- La proportion d'enfants de cadres parmi les salariés de moins de 35 ans de la fonction publique est restée légèrement supérieure à celle des enfants de cadres parmi les salariés de moins de 35 ans dans le secteur privé (10 contre 6 % en 1984, 12 contre 10 % en 2002) ; leur évolution a été toutefois parallèle à celle de leurs populations de référence, cadres parmi les personnes de plus de 45 ans, et enfants de cadres parmi les personnes de moins de 35 ans (cf. graphique 3.3) ;
- Le constat est le même pour les proportions de salariés de moins de 35 ans dont les parents appartiennent aux CSP intermédiaires (cf. graphique 3.13) ou sont employés (cf. graphique 3.16) ; leur part est plus élevée dans la fonction publique et leur évolution est la même que celle de leurs populations de référence ; en 2002, les enfants des catégories intermédiaires étaient 20% parmi les salariés de la fonction publique contre 15 % parmi ceux du secteur privé ; pour les enfants d'employés, ces proportions étaient respectivement de 20 et 16% la même année ;
- Les salariés de moins de 35 ans d'origine ouvrière sont relativement moins nombreux dans la fonction publique en 2002 (32 contre 41% dans le secteur privé) ; ils l'étaient déjà en 1984 (34 contre 46%) ; durant les vingt dernières années, leur proportion dans ces deux secteurs a fortement diminué, suivant en cela celle de leurs populations de référence ;
- Les proportions d'enfants d'agriculteurs d'une part, et d'artisans, de commerçants et de chefs d'entreprise d'autre part, sont restées approximativement identiques dans les deux secteurs (fonction publique et secteur privé) durant les vingt dernières années ; leurs évolutions ont été globalement les mêmes que celles de leurs populations de référence (cf. Graphiques 3.7 et 3.10).

Pour conclure cette première partie de l'analyse, il est possible d'affirmer que de manière continue depuis dix-huit ans, *les enfants de fonctionnaires* principalement, mais aussi ceux de cadres, et dans une moindre mesure les enfants d'employés et des catégories intermédiaires, sont sur-représentés parmi les salariés de la fonction publique.³ A l'inverse, *les enfants d'ouvriers* sont sous-représentés dans cette catégorie de la population active.

Ces résultats sont-ils confirmés par une analyse plus détaillée, réalisée en distinguant simultanément les catégories socioprofessionnelles des parents et celles des enfants. Les graphiques 3.2, 3.5, 3.8, 3.11, 3.14, 3.17, et 3.20, représentent par exemple les proportions de

³ Cette sur-représentation est mesurée par rapport à leur proportion parmi les personnes de moins de 35 ans.

personnes employées dans le secteur public, selon qu'ils sont cadres (catégorie A), professions intermédiaires (catégorie B), ou employés ou ouvriers (catégorie C), en fonction de la CSP de leur père (selon qu'il est ou était fonctionnaire, cadre, agriculteur, etc.). Par exemple, le graphique 3.2 indique qu'en 2002, parmi les cadres de moins de 35 ans de la fonction publique, 34% sont enfants de fonctionnaires (la proportion a peu évolué durant les vingt dernières années ; elle est restée au voisinage du tiers). En regard, le graphique 3.3 montre que la même année, seulement 22% des cadres de moins de 35 ans dans le secteur privé ont un père fonctionnaire. Le graphique 3.2 montre également que les enfants de fonctionnaires sont de plus en plus représentés dans les catégories B et C de la fonction publique ; en 2002, ils étaient 28% parmi les salariés jeunes des professions intermédiaires de la fonction publique, contre 20% dix-huit ans auparavant. Dans le cas des salariés de moins de 35 ans dans la catégorie C, la proportion est passée de 18 à 25%. Leur proportion a également progressé dans toutes les CSP du privé, les parts les plus élevées se trouvant parmi les cadres et les professions intermédiaires.

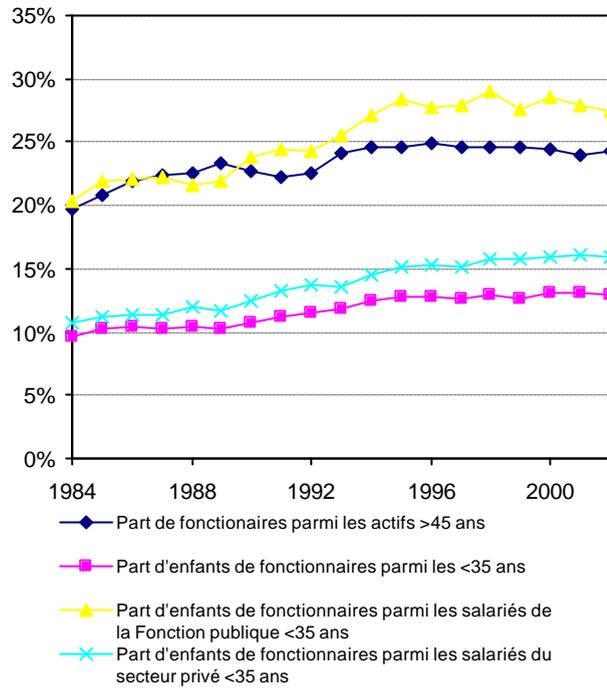
Quelles sont les origines sociales qui sont de plus en plus représentées parmi les cadres jeunes de la fonction publique et des collectivités territoriales ? **En fait, une seule** : les cadres dont le père est membre d'une *profession intermédiaire* représentaient 20% des cadres en 1984, mais ils étaient 28% en 2002 (cf. graphique 3.14). De manière inattendue, la proportion de cadres du public enfants d'ouvriers a très légèrement crue, passant de 14 à 16% (cf. graphique 3.20). Les parts de cadres de toutes les autres origines sociales sont restées à peu près stables, même celle des cadres de la fonction publique enfants d'agriculteurs, alors que la part d'enfants d'agriculteurs a baissé dans toutes les autres catégories socioprofessionnelles de la fonction publique et du secteur privé (cf. graphiques 3.8 et 3.9).

Quelles sont les origines sociales qui sont de plus en plus représentées parmi les professions intermédiaires de la fonction publique et des collectivités territoriales ? **Deux principalement** : parmi les salariés jeunes de la catégorie B de la fonction publique, les enfants de *fonctionnaires* étaient 20% en 1984, et 28% en 2002 ; les enfants d'*employés* étaient 14% en 1984 et 18% dix-huit ans après. Les enfants des professions intermédiaires ont vu leur proportion légèrement augmenter (passant de 22 à 24%). Les proportions d'enfants de cadres ou d'ouvriers sont restées stables à ce niveau d'emploi.

Quelles sont les origines sociales qui sont de plus en plus représentées parmi les employés et les ouvriers de la fonction publique et des collectivités territoriales ? **A nouveau, les deux mêmes** : les enfants de *fonctionnaires* représentaient des salariés jeunes de cette catégorie 18% en 1984, mais 25% en 2002 ; les enfants d'*employés* représentaient 17% en 1984, et 23% dix-huit ans après. La proportion d'enfants des catégories intermédiaires a également progressé, mais plus légèrement (passant de 12 à 14%). Les autres origines sociales sont restées stables (enfants de cadres, enfants d'artisans, de commerçants ou de chefs d'entreprise), ou bien ont diminué (enfants d'ouvriers et surtout d'agriculteurs).

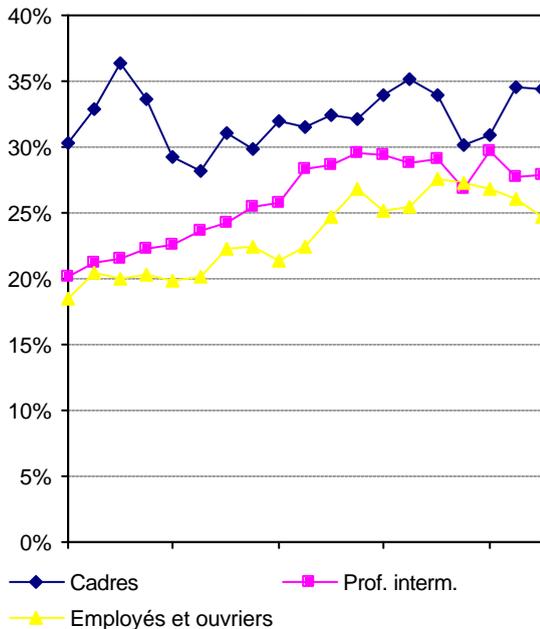
Il est possible de faire le même exercice avec les salariés de moins de 35 ans du secteur privé. Les proportions de cadres du privé enfants de cadres du privé, enfants des professions intermédiaires, enfants de fonctionnaires, ou enfants d'employés, ont légèrement cru. Les autres sont restées stables ou ont légèrement décliné. Parmi les salariés jeunes des catégories intermédiaires du privé, les catégories sociales qui ont vu leur représentation augmenter sont les mêmes : enfants de fonctionnaires, enfants de cadres, enfants d'employés, et enfants des catégories intermédiaires. Les proportions d'enfants d'ouvriers et d'enfants d'agriculteurs ont décliné, surtout la seconde.

Graphique 3.1
Proportions de fonctionnaires et d'enfants de fonctionnaires



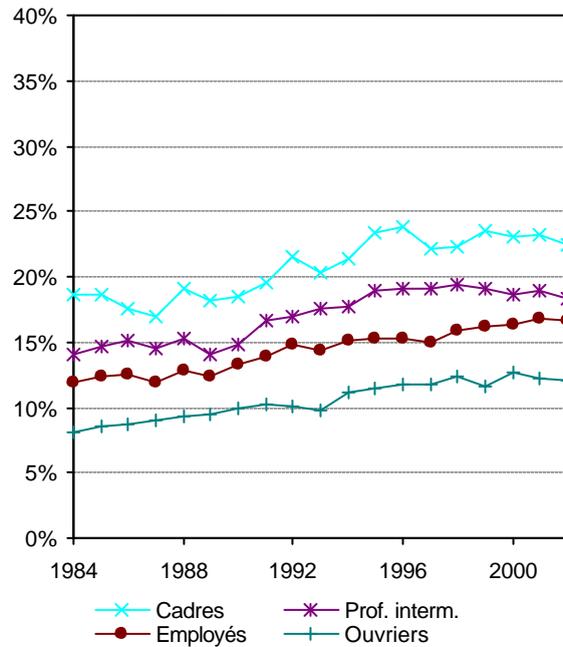
Champ: ensemble de la population de plus de 15 ans
 Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1984-2002, Insee

Graphique 3.2
Part des enfants de fonctionnaires parmi les salariés de l'Etat et des collectivités locales (salariés de moins de 35 ans)



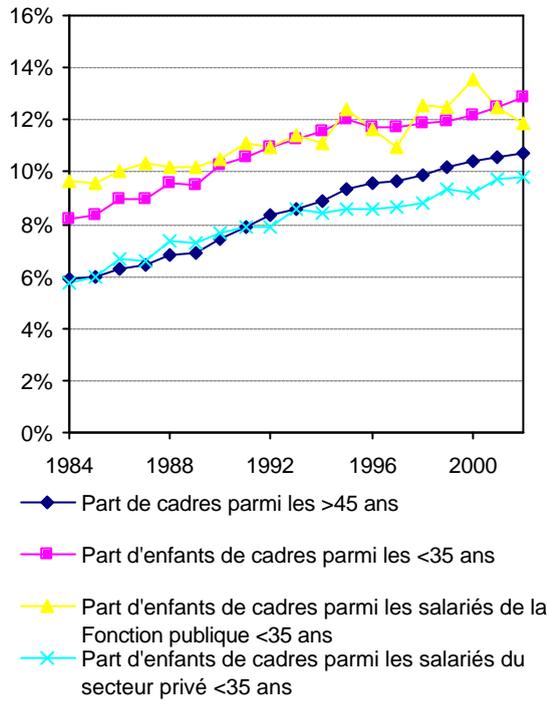
Champ: salariés du secteur public de moins de 35 ans.
 Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1984-2002, Insee

Graphique 3.3
Part des enfants de fonctionnaires parmi les salariés du secteur privé (salariés de moins de 35 ans)



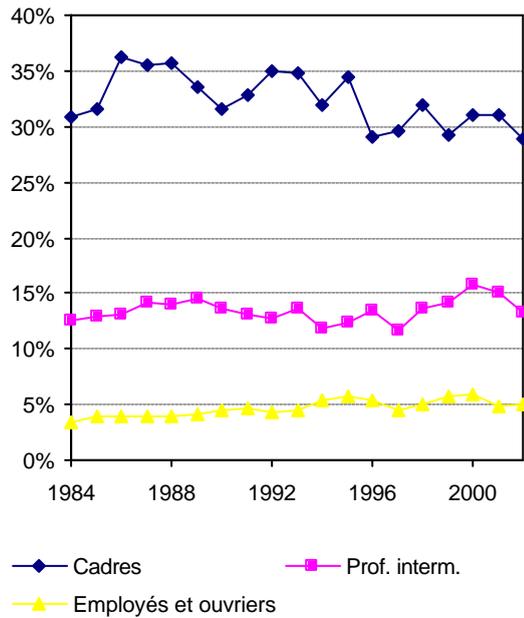
Champ: salariés du secteur privé de moins de 35 ans.
 Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1984-2002, Insee

Graphique 3.4
Proportions de cadres et d'enfants de cadres



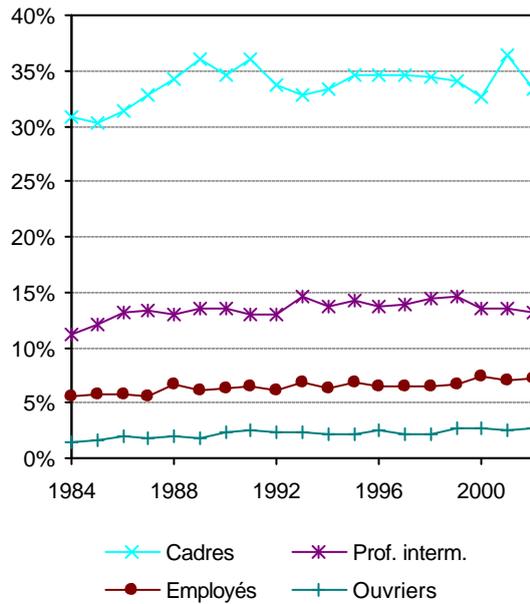
Champ: ensemble de la population de plus de 15 ans
Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1984-2002, Insee

Graphique 3.5
Part des enfants de cadres parmi les salariés de l'Etat et des collectivités locales (salariés de moins de 35 ans)



Champ: salariés du secteur public de moins de 35 ans.

Graphique 3.6
Part des enfants de cadres parmi les salariés du secteur privé (salariés de moins de 35 ans)

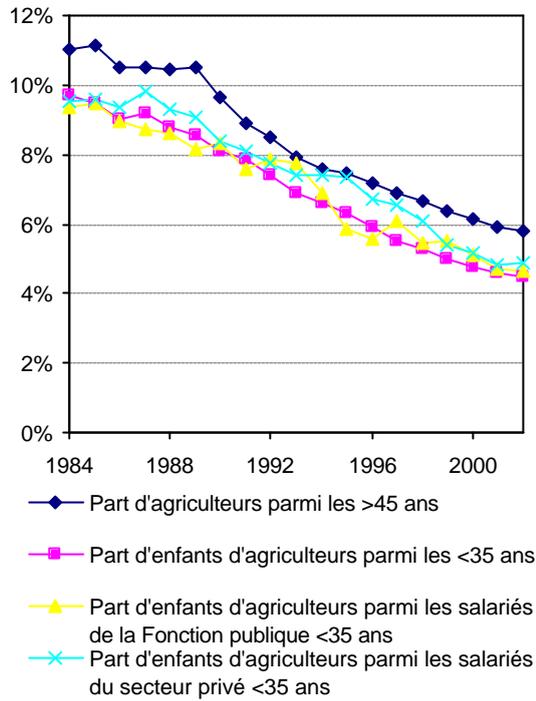


Champ: salariés du secteur privé de moins de 35 ans.

Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1984-2002, Insee

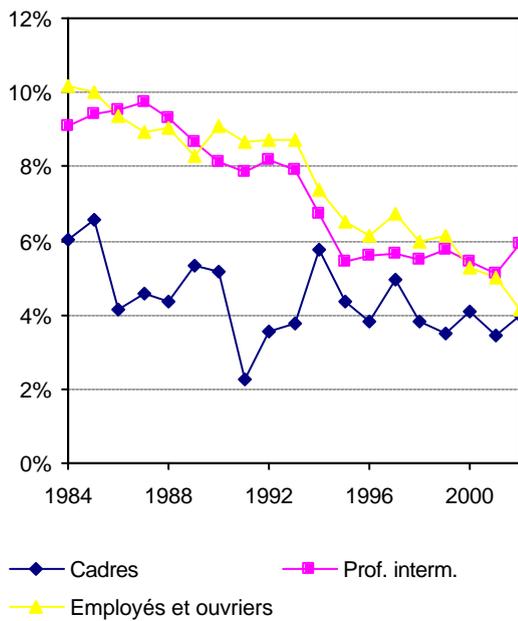
Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1984-2002, Insee

Graphique 3.7
Proportions d'agriculteurs et d'enfants d'agriculteurs



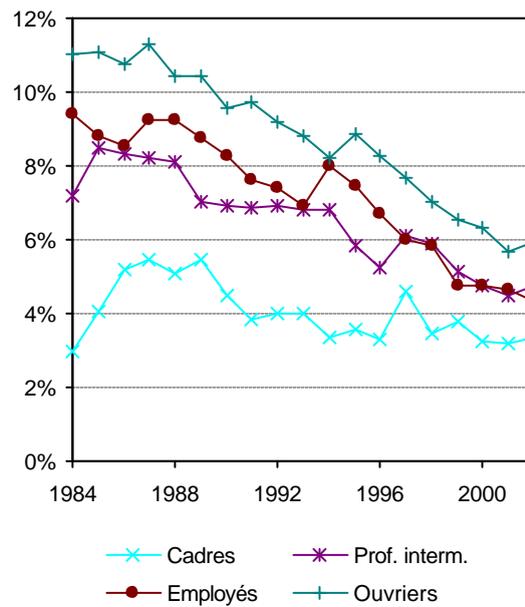
Champ: ensemble de la population de plus de 15 ans
Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1984-2002, Insee

Graphique 3.8
Part des enfants d'agriculteurs parmi les salariés de l'Etat et des collectivités locales (salariés de moins de 35 ans)



Champ: salariés du secteur public de moins de 35 ans.

Graphique 3.9
Part des enfants d'agriculteurs parmi les salariés du secteur privé (salariés de moins de 35 ans)

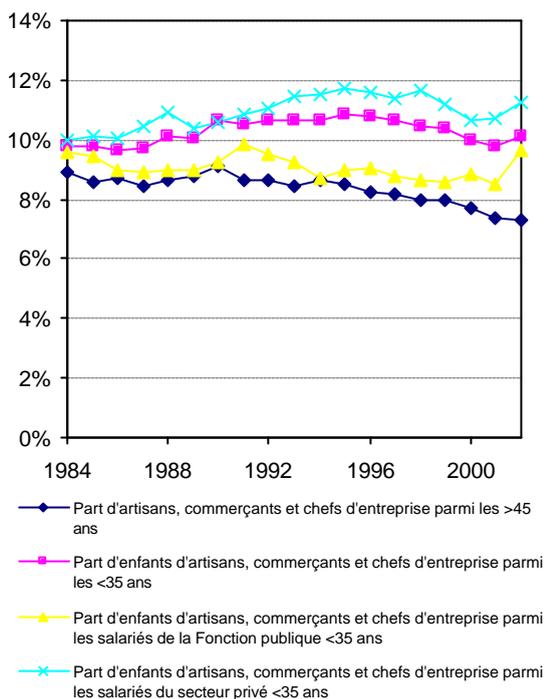


Champ: salariés du secteur privé de moins de 35 ans.

Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1984-2002, Insee

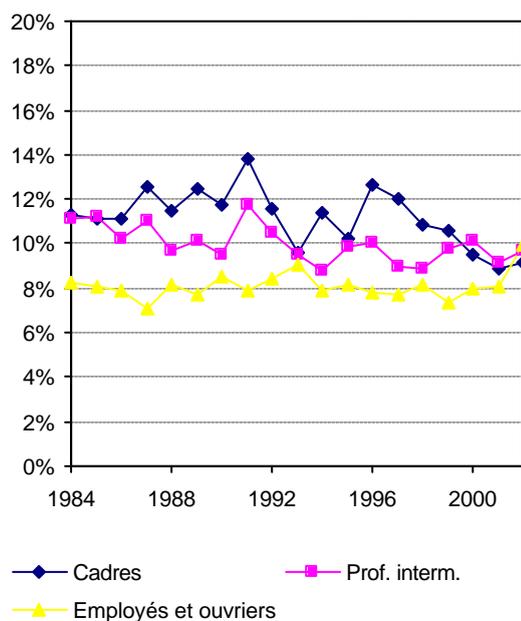
Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1984-2002, Insee

Graphique 3.10
Proportions d'artisans, commerçants et chefs d'entreprise
et d'enfants d'artisans, commerçants et chefs d'entreprise



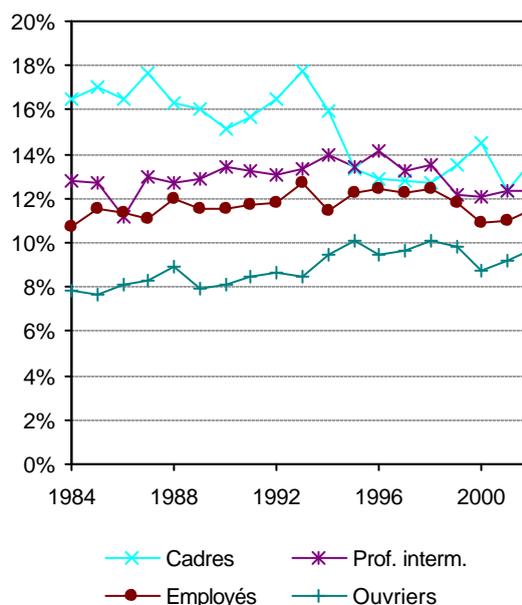
Champ: ensemble de la population de plus de 15 ans
Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1984-2002, Insee

Graphique 3.11
Part des enfants d'artisans, commerçants et chefs
d'entreprise parmi les salariés de l'Etat et des
collectivités locales
(salariés de moins de 35 ans)



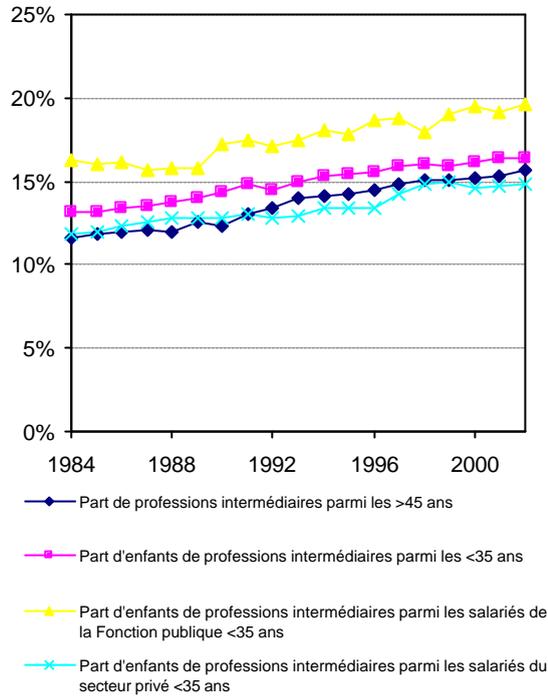
Champ: salariés du secteur public de moins de 35 ans.
Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1984-2002, Insee

Graphique 3.12
Part des enfants d'artisans, commerçants et chefs
d'entreprise parmi les salariés du secteur privé
(salariés de moins de 35 ans)



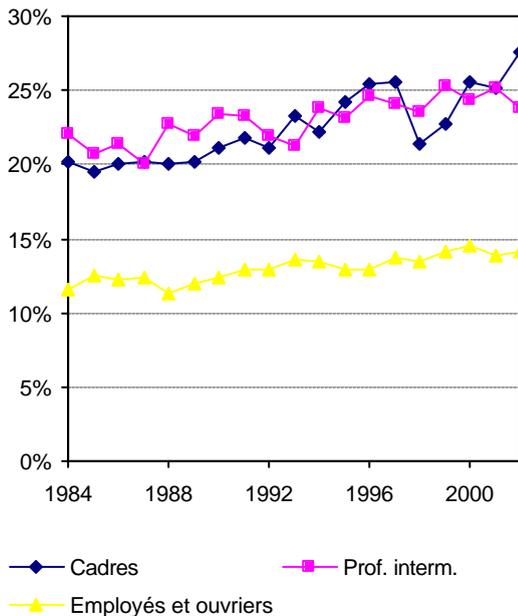
Champ: salariés du secteur privé de moins de 35 ans.
Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1984-2002, Insee

Graphique 3.13
Proportions de salariés des professions intermédiaires
et des enfants de salariés de professions intermédiaires

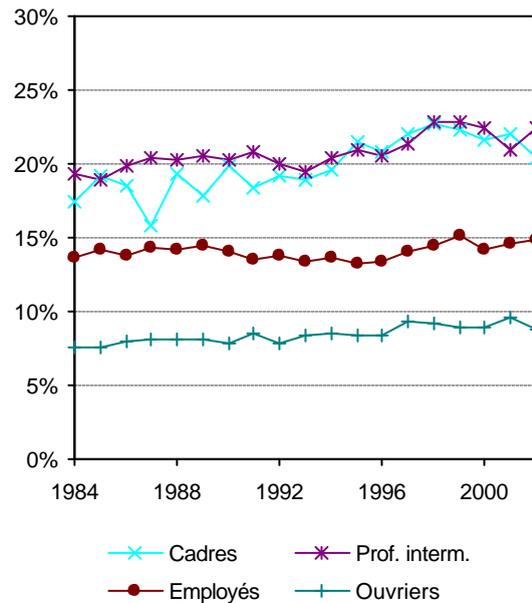


Champ: ensemble de la population de plus de 15 ans
Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1984-2002, Insee

Graphique 3.14
Part des enfants de professions intermédiaires
parmi les salariés de l'Etat et des collectivités
locales
(salariés de moins de 35 ans)

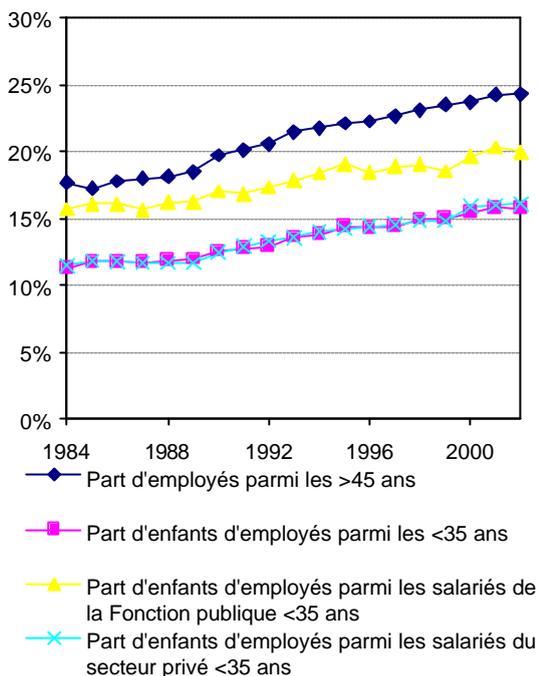


Graphique 3.15
Part des enfants de professions intermédiaires
parmi les salariés du secteur privé (salariés de
moins de 35 ans)



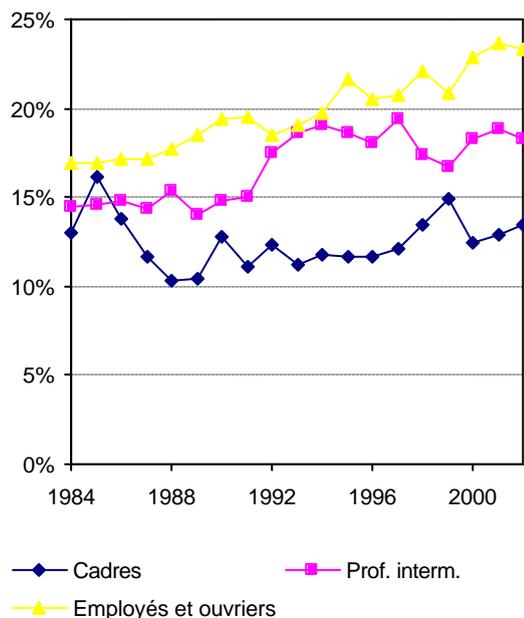
Champ: salariés du secteur public de moins de 35 ans. Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1984-2002, Insee *Champ: salariés du secteur privé de moins de 35 ans. Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1984-2002, Insee*

Graphique 3.16
Proportions d'employés et d'enfants d'employés



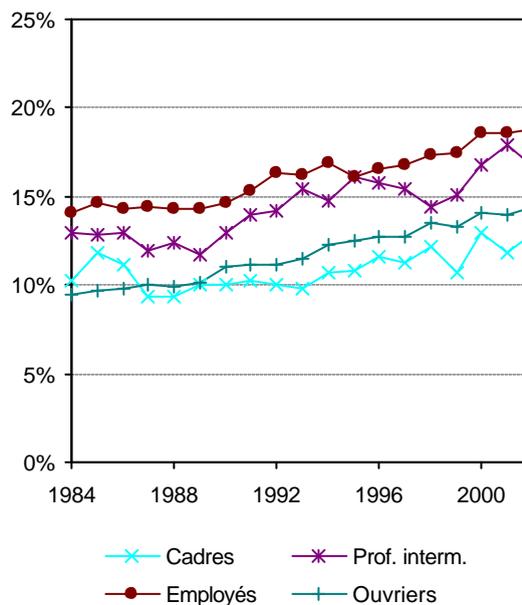
Champ: ensemble de la population de plus de 15 ans
 Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1984-2002, Insee

Graphique 3.17
Part des enfants d'employés parmi les salariés de l'Etat et des collectivités locales (salariés de moins de 35 ans)



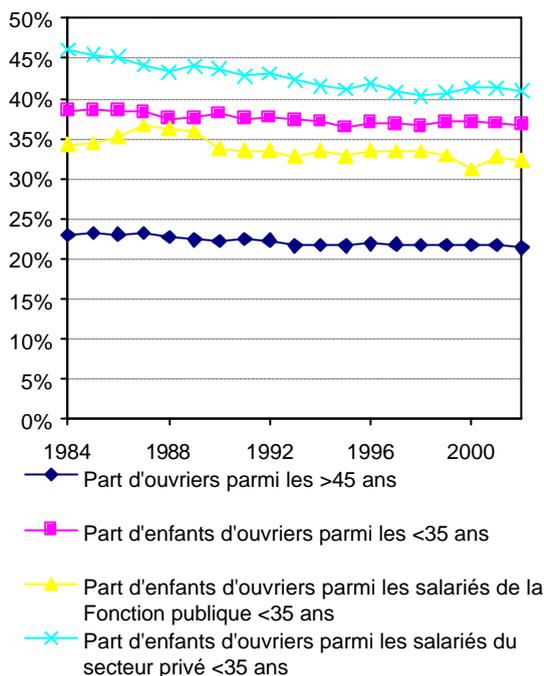
Champ: salariés du secteur public de moins de 35 ans.
 Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1984-2002, Insee

Graphique 3.18
Part des enfants d'employés parmi les salariés du secteur privé (salariés de moins de 35 ans)



Champ: salariés du secteur privé de moins de 35 ans.
 Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1984-2002, Insee

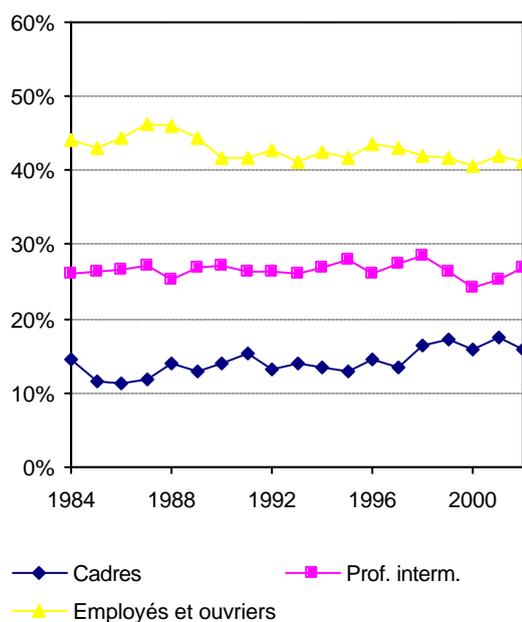
Graphique 3.19
Proportions d'ouvriers et d'enfants d'ouvriers



Champ: ensemble de la population de plus de 15 ans

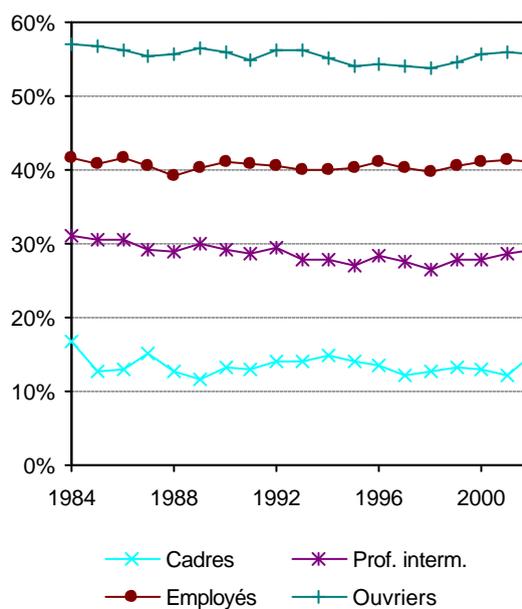
Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1984-2002, Insee

Graphique 3.20
Part des enfants d'ouvriers parmi les salariés de l'Etat et des collectivités locales (salariés de moins de 35 ans)



Champ: salariés du secteur public de moins de 35 ans.
Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1984-2002, Insee

Graphique 3.21
Part des enfants d'ouvriers parmi les salariés du secteur privé (salariés de moins de 35 ans)



Champ: salariés du secteur privé de moins de 35 ans.
Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1984-2002, Insee

4. L'origine nationale des salariés de la fonction publique et des collectivités territoriales

Les enquêtes sur l'emploi réalisées de manière annuelle jusqu'en 2002 par l'Insee ne permettent pas de connaître l'origine nationale des parents des personnes interrogées, en particulier pour celles de ces personnes qui sont des salariés de la fonction publique d'Etat et des collectivités territoriales. De fait, jusqu'à récemment, l'Insee ne collectait pas cette information dans le cadre de ses enquêtes régulières. Toutefois, la situation est en train d'évoluer, notamment avec la nouvelle enquête sur l'emploi (dite « *enquête emploi en continu* » ou *EEC*) dont le recueil a commencé en 2003,⁴ et la dernière enquête sur la formation et la qualification professionnelle (dite *enquête FQP*) réalisée par l'Institut en 2003.⁵ Ces enquêtes contiennent toutes deux une question relative à la nationalité de naissance de la mère et du père de la personne interrogée. Ces enquêtes permettent donc d'identifier les français appartenant à ce qu'il est devenu habituel d'appeler la « seconde génération » issue de l'immigration. Remarquons toutefois que ces enquêtes ne contiennent pas de question relative à la nationalité des grands-parents, et qu'elles interdisent de ce fait d'élaborer la connaissance statistique de la « troisième génération », issue notamment des vagues migratoires des années cinquante et soixante. Cette réserve ne doit pas nous conduire pour autant à minimiser l'importance de la question relative à la nationalité de naissance des parents dans deux enquêtes régulières de l'Insee. C'est à notre connaissance l'une des toutes premières fois où cette information est recueillie de façon non ambiguë dans des enquêtes de la statistique publique française.⁶

a. L'enquête FQP 2003

L'enquête FQP 2003 est la sixième version d'une enquête déjà réalisée en 1964, 1970, 1977, 1985 et 1993. Comme les résultats des enquêtes précédentes, ceux de l'édition 2003 permettront d'étudier l'évolution du rendement des diplômes et de l'efficacité du système éducatif, de comprendre comment ont évolué les composantes « culturelles » et « socio-économiques » de l'origine sociale sur la réussite scolaire puis professionnelle. L'enquête permet aussi d'estimer l'impact de la formation continue sur les carrières professionnelles, en terme de mobilité ou de rémunération. Elle fournit enfin des éléments pour comprendre pourquoi le chômage des personnes sans diplôme a continué

⁴ La question sur la nationalité de naissance des parents sera incluse dans l'Enquête Emploi en continu à partir de 2004. De ce fait, nous n'avons pu pour l'instant exploiter les résultats de cette enquête.

⁵ Nous mettons de côté l'enquête « Histoire de vie » (Insee, 2003) qui certes contient des questions relatives au lieu de naissance et à la nationalité de naissance des parents, mais dont le sous-échantillon correspondant à la « seconde génération » est trop faible, puisqu'il contient seulement 446 personnes nées en France d'un seul parent immigré (dans 229 cas, il s'agit de la mère, et dans 217 cas du père) et 503 personnes nées en France de deux parents immigrés.

⁶ Pour être complet, nous devons signaler l'enquête « Génération 98 » conduite par le Céreq en 2001. Dans le cadre de cette enquête, le Céreq a interrogé un échantillon de 54 000 jeunes sortis de formation initiale en 1998, de tous les niveaux et de toutes les spécialités de formation, parmi les 742 000 jeunes qui cette année-là ont quitté pour la première fois le système éducatif. Le questionnaire comprend des questions sur la nationalité de naissance des parents. Bien que son effectif soit vaste, cette enquête du Céreq se limite toutefois à la partie la plus jeune de la population active. Les enquêtes EEC et FQP de l'Insee n'ont pas cette limitation puisqu'elles concernent l'ensemble de la population active.

d'augmenter dans les années quatre-vingt-dix. Le questionnaire de l'enquête s'articule autour de cinq volets :

1. la mobilité professionnelle,
2. la formation initiale,
3. la formation continue,
4. l'origine sociale,
5. les revenus du travail.

L'enquête FQP est la seule enquête permettant de relier ces cinq volets et d'observer leurs interactions. La reprise à l'identique de questions des enquêtes précédentes de 1964, 1970, 1977, 1985 et 1993 permettra des comparaisons temporelles sur ces différents thèmes. Plus spécifiquement, l'édition de 2003 s'attache à mieux cerner la mobilité professionnelle avec une description précise des trajectoires individuelles sur les cinq dernières années. En 2003, l'accent a aussi été mis sur l'évolution du contexte organisationnel et technologique dont les salariés font l'expérience au cours de leur carrière.

Le champ de l'enquête correspond à l'ensemble des personnes de 18 à 65 ans, résidant en France métropolitaine dans un logement ordinaire. Au sein de chaque logement, si plus de deux personnes se trouvent dans le champ de l'enquête, le questionnaire est posé à deux personnes tirées au sort. L'échantillon initial comportait environ 40 000 logements. Du fait des logements vacants ou des refus de participer, un échantillon de près de 40 000 personnes répondantes a pu être constitué. L'enquête est réalisée en face à face, les réponses étant collectées avec le logiciel CAPI (Collecte assistée par ordinateur). Après la description du ménage, qui prend environ 3 minutes, le questionnaire propre de l'enquête dure en moyenne 30 minutes par personne (donc une heure si deux personnes sont enquêtées). La collecte s'est déroulée d'avril à juillet 2003.

b. L'échantillon et les catégories analysées

Nous avons restreint le champ de notre étude aux personnes de nationalité française au moment de l'enquête. Cette population inclut les personnes nées françaises et celles de nationalité étrangère à la naissance mais ayant acquis la nationalité française ultérieurement. Cette restriction de champ, qui nous semble se justifier dans le cadre d'une analyse des caractéristiques des salariés de la fonction publique d'Etat et des collectivités territoriales, nous conduit à retenir un sous-échantillon de 37 162 personnes au sein d'un échantillon total de 39 310 personnes. Les origines nationales des parents des personnes de nationalité française d'âge compris entre 18 et 65 ans se répartissent comme suit :

- dans **83,1** % des cas, le père et la mère étaient tous deux de nationalité française à leur naissance,
- dans **7,3** % des cas, l'un des deux parents est originaire d'un pays européen autre que la France, l'autre pouvant être soit français, soit originaire d'un pays européen ou d'un pays situé hors d'Afrique ou d'Asie du Sud-Est (Laos, Cambodge et Vietnam), ou bien inconnu,
- dans **4,1** % des cas, le père ou la mère seulement est de nationalité française, l'autre des deux parents est inconnu,

- dans **2,7** % des cas, l'un au moins des deux parents est originaire d'un pays du Maghreb,
- dans **1,5** % des cas, les deux parents sont déclarés inconnus,
- dans **0,6** % des cas, l'un au moins des deux parents est de nationalité africaine (hors Maghreb),
- dans **0,3** % des cas, l'un au moins des deux parents est originaire d'un pays d'Asie du Sud-Est (Laos, Cambodge et Vietnam),
- les autres cas concernant **0,5** % des personnes de l'échantillon.⁷

Il est à remarquer qu'aucune des personnes de l'échantillon ne dit avoir un parent originaire du Maghreb, alors que l'autre est originaire d'un pays d'Afrique (hors Maghreb) ou d'Asie du Sud-Est. De même, aucune personne ne dit avoir un parent originaire d'un pays d'Afrique (hors Maghreb), l'autre étant originaire d'un pays d'Asie du Sud-Est. Cette double constatation nous a permis de construire des catégories disjointes du point de vue de l'origine nationale des parents (cf. liste ci-dessus). En règle générale, lorsque l'un seulement des deux parents est originaire d'Afrique ou d'Asie du Sud-Est, l'autre est français de naissance ou originaire d'un pays européen (autre que la France). Les faibles effectifs concernés ne nous ont pas permis de conduire une analyse plus fine, en distinguant par exemple le cas où les deux parents sont originaires d'un pays du Maghreb du cas où l'un des deux seulement l'est.

c. La situation professionnelle en 2003

Le Tableau 4.1 décrit la situation professionnelle en 2003 des personnes interrogées, selon l'origine nationale de leurs parents. Ce tableau fait apparaître des différences notables du point de vue des situations. Les personnes dont l'un au moins des parents est originaire du Maghreb représentent 2,7% de l'échantillon. Parmi elles, 17,6% sont chômeurs, alors que, parmi celles dont les deux parents sont nés en France, qui représentent 83,1% de la population de référence, 6,8% sont en chômage. *Le groupe des personnes dont l'un au moins des parents est originaire du Maghreb est de fait celui qui est le plus touché par le chômage.* En effet, parmi les personnes dont un au moins des deux parents est né dans un autre pays d'Afrique (i.e. dans un pays autre qu'un pays du Maghreb), cette proportion est égale à 14%, et parmi celles dont l'un au moins des deux parents est originaire d'Asie du Sud-Est (Cambodge, Laos, Vietnam), les chômeurs représentent 11,8%.

La sur-représentation en chômage des personnes dont l'un au moins des parents est originaire du Maghreb peut être mise en évidence d'une autre manière. En effet, selon le Tableau 4.1, 6,2% des chômeurs sont des personnes dont l'un au moins des parents est de cette origine, alors que ces mêmes personnes ne représentent que 2,7 % de la population de référence.⁸

⁷ Toutes les proportions reportées dans ce document sont pondérées, c'est-à-dire calculées en appliquant les poids de sondage attribués à chaque personne interrogée.

⁸ Rappelons que la proportion de chômeurs d'une catégorie particulière (par exemple, la proportion de chômeurs dont l'un des parents au moins est d'origine maghrébine) s'obtient d'abord en multipliant la proportion de chômeurs parmi les personnes dont l'un au moins des deux parents est d'origine maghrébine par la proportion de personnes dont l'un au moins des deux parents est de cette origine au sein de la population totale, puis en divisant le résultat par la proportion de chômeurs dans la population totale. Dans le cas du Tableau 4.1, ce calcul donne $(17,6 * 2,7) / 7,5 = 6.2$ (sans tenir compte des arrondis à la première

Les personnes dont l'un au moins des parents est d'origine africaine (et particulièrement maghrébine) sont par ailleurs sur-représentées dans le groupe des personnes qui disent faire des études au moment de l'enquête ; cette sur-représentation peut provenir d'une structure d'âge différente d'un groupe d'origine nationale à l'autre. Pour neutraliser l'éventuelle déformation induite par ce facteur, nous avons décidé de refaire la même analyse en distinguant deux groupes d'âge (les personnes d'âge compris entre 18 et 35 ans et celles d'âge compris entre 35 et 50 ans), mais aussi deux niveaux d'études (les personnes qui ont obtenu au plus le baccalauréat et celles qui ont fait des études supérieures).

Les résultats de ces croisements sont présentés dans les tableaux 4.2-A à 4.3-B, dont sont exclus les étudiants et les retraités. Ces tableaux mettent en évidence que *la sur-représentation en chômage est particulièrement forte pour les jeunes français non qualifiés d'origine maghrébine* : 29,9% d'entre eux sont en chômage, alors que seuls 12,4 % des jeunes français non qualifiés dont les deux parents sont nés français sont dans la même situation. Cette sur-représentation est également vérifiée, quoique dans une moindre mesure, pour les jeunes non qualifiés dont l'un des deux parents est originaire d'un pays africain hors Maghreb. Malheureusement, *les études supérieures ne protègent que partiellement de ce sur-chômage* : 18,1% des jeunes français qualifiés d'origine maghrébine sont en chômage, alors que seuls 6,5 % des jeunes français qualifiés dont les deux parents sont nés français sont dans la même situation. Le fait d'avoir fait des études supérieures certes divise par deux les proportions de chômeurs dans chaque catégorie, mais le rapport entre catégories reste globalement le même : *les jeunes français d'origine maghrébine sont deux fois et demi plus souvent en chômage que les jeunes français d'origine française, quel que soit leur niveau d'études*. L'éducation semble toutefois mieux jouer son rôle protecteur au sein du groupe des personnes plus âgées : dans la classe d'âge 36-50 ans, alors que 15,4 % des français non qualifiés d'origine maghrébine sont au chômage, cette même proportion n'est que de 2,3% pour ceux qui ont fait des études supérieures.

Le corollaire de la sur-représentation des français non qualifiés d'origine étrangère dans les situations de chômage et d'inactivité est leur sous-représentation dans le groupe des actifs occupés. Dans la classe d'âge 18-35 ans, le taux d'emploi (défini comme la proportion des personnes en emploi) est égal à 75,7% parmi les personnes dont le niveau d'études est inférieur ou égal au baccalauréat, et à 82,7% parmi celles qui ont fait des études supérieures (les étudiants sont exclus de ce calcul). Lorsque l'on distingue les origines nationales des parents, on constate des variations très significatives autour de ces valeurs moyennes. Ainsi, parmi les jeunes français non qualifiés,⁹ seuls 56,1% de ceux dont l'un des deux parents est d'origine maghrébine et 63,2% de ceux dont l'un au moins des deux parents est originaire d'un autre pays d'Afrique sont en emploi. Parmi les jeunes non qualifiés dont les deux parents sont d'origine française, le taux d'emploi est égal à 77,8% (voir Tableau 4.2-A). Lorsque l'on considère le groupe des personnes de moins de

décimale). Il est donc évident que, pour des proportions données de chômeurs et de personnes dont l'un au moins des deux parents est d'origine maghrébine, la proportion de personnes de cette catégorie parmi les chômeurs évolue comme la proportion de chômeurs parmi les personnes de cette même catégorie.

⁹ Dans toute cette analyse, une personne est dite « *jeune* » si son âge est compris entre 18 et 35 ans au moment de l'enquête, « *adulte* » si son âge est compris entre 36 et 50 ans, « *non qualifiée* » si son niveau d'études est inférieur ou égal au baccalauréat, et enfin « *qualifiée* » si son niveau d'études est supérieur au baccalauréat.

35 ans ayant fait des études supérieures, ces taux sont respectivement égaux à 75,5%, 93,4% et 90,5% (voir Tableau 4.3-A). *Les études supérieures ne permettent donc pas aux jeunes français d'origine maghrébine de combler leur handicap en matière d'accès à l'emploi.* Celui-ci est toutefois totalement compensé aux âges adultes. En effet, les Tableaux 4.2-B et 4.3-B montrent que dans la classe d'âge 36-50 ans, le taux d'emploi des français dont l'un au moins des parents est d'origine maghrébine est de 69,6% lorsque leur niveau d'études est inférieur ou égal au baccalauréat, mais de 96,1% lorsqu'ils ont fait des études supérieures (à ces âges, le taux d'emploi des français d'origine française est égal à 84,1% lorsqu'ils ne sont pas qualifiés, et à 91,0% lorsqu'ils le sont).

Les Tableaux 4.2-A à 4.3-B mettent également en évidence la sous-représentation des français d'origine étrangère au sein des emplois salariés de la fonction publique et des collectivités territoriales. Alors que les français d'origine maghrébine représentent 4,5% du groupe des personnes non qualifiées de moins de 35 ans, ils ne représentent que 3,1 % des salariés non qualifiés du même âge au sein de la fonction publique et des collectivités territoriales. De ce point de vue, le secteur public ne fait pas mieux que le secteur privé, puisque la proportion des personnes d'origine maghrébine parmi les français de moins de 35 ans exerçant une profession en dehors de la fonction publique et des collectivités territoriales est légèrement supérieure (3,4%). Une autre façon de constater cette sous-représentation est de comparer les proportions de jeunes français exerçant une profession dans la fonction publique et dans les collectivités territoriales selon les origines nationales de leur parents : au sein du groupe des personnes de moins de 35 ans peu diplômées, cette proportion est de 13,4% parmi les personnes dont les deux parents sont nés français, mais de 8,8% parmi celles dont l'un au moins des deux parents est originaire du Maghreb. Le fait d'avoir fait des études supérieures ne rapproche pas les deux proportions, bien au contraire. En effet, au sein du groupe des moins de 35 ans ayant fait des études supérieures, 12,0% des personnes dont l'un au moins des deux parents est originaire du Maghreb exercent une profession dans le secteur public et les collectivités territoriales, alors que 29,5% des personnes dont les deux parents sont nés français sont dans cette situation. Toutefois, la sous-représentation des français d'origine étrangère dans les emplois de la fonction publique et des collectivités territoriales est moins flagrante au sein de la classe d'âge 36-50 ans qu'elle ne l'est parmi les personnes de moins de 35 ans.

d. Caractéristiques des salariés de la fonction publique et des collectivités territoriales

1. La représentation dans la fonction publique des personnes de parents d'origine étrangère est plus élevée dans les classes d'âge jeunes, en particulier pour les moins diplômées (cf. Tableaux 4.4 et 4.5) ; cela signifierait que les emplois de la fonction publique et des collectivités territoriales ont été plus accessibles aux personnes de parents d'origine étrangère au cours des années récentes.

Ainsi, le Tableau 4 montre que, parmi les salariés de l'Etat et des collectivités locales de nationalité française, âgés de 18 à 65 ans en 2003 et dont le niveau d'étude est inférieur ou égal au baccalauréat, 2,1% ont au moins un parent originaire du Maghreb, et 0,4% ont au moins un parent originaire d'un autre pays d'Afrique. Parmi les salariés de l'Etat et des collectivités locales qui ont moins de 30 ans, ces proportions sont respectivement égales à 3,5% et à 1,0%, alors qu'aux âges jeunes, la proportion de personnes dont les deux parents sont nés français est inférieure à sa valeur dans

l'ensemble de la population de référence (83,9% pour les 18-30 ans contre 84,8% pour l'ensemble). Pour être plus précis, remarquons que la proportion de salariés de l'Etat et des collectivités locales de nationalité française, dont le niveau d'étude est inférieur ou égal au baccalauréat et dont l'un des deux parents est originaire d'un pays d'Afrique (Maghreb ou non), décroît avec l'âge.

Le phénomène est un peu moins net pour les salariés de l'Etat et des collectivités locales dont le niveau d'étude est supérieur au baccalauréat. Dans ce groupe, 1,3% des salariés ont au moins un parent originaire du Maghreb, et 0,6% ont au moins un parent originaire d'un autre pays d'Afrique. Aux âges inférieurs à 30 ans, ces proportions sont respectivement égales à 1,6% et à 0,5%. On remarquera néanmoins que dans le groupe des salariés de l'Etat et des collectivités locales dont le niveau d'étude est supérieur au baccalauréat et dont l'un au moins des deux parents est originaire du Maghreb (6^{ème} colonne du Tableau 5), la pyramide des âges est inversée, la classe d'âge la plus nombreuse étant celle des personnes de moins de 30 ans (qui représentent 33,5%) et la moins nombreuse étant la classe d'âge des personnes de plus de 51 ans (qui représentent 9,0%). La situation est différente pour les salariés de l'Etat et des collectivités locales dont le niveau d'étude est supérieur au baccalauréat et dont les deux parents sont nés en France (4^{ème} colonne du Tableau 5) ; dans ce groupe, les personnes de moins de 30 ans ne représentent que 28,9% alors que celles de plus de 51 ans représentent plus de 17%.

2. Le Tableau 4.8 montre que lorsqu'elles exercent une profession dans la fonction publique et les collectivités territoriales, les femmes dont l'un au moins des parents est d'origine maghrébine sont sur-représentées parmi les fonctionnaires titulaires de catégorie C et parmi les personnels contractuels. Ainsi, alors qu'elles représentent 1,6% des salariées de l'Etat et des collectivités locales, elles sont 3,3% parmi les femmes contractuelles du secteur public, et 2,1% des femmes titulaires de catégorie C. Plus de trois quarts d'entre elles sont employées dans ces deux catégories d'emploi de la fonction publique. A titre de comparaison, 88,1% des femmes titulaires de catégorie A ont deux parents nés en France, alors que les femmes de cette origine nationale représentent 85,4% de l'ensemble des femmes employées dans le secteur public.

La situation est quelque peu différente pour les hommes de même origine ; le Tableau 4.7 montre que ceux-ci restent très sur-représentés parmi les personnels contractuels, mais qu'ils sont correctement représentés parmi les titulaires de catégorie A de la fonction publique et des collectivités territoriales. Ainsi, alors qu'ils représentent 2,1% des hommes salariés de l'Etat et des collectivités locales, ils sont 5,3% parmi les contractuels du secteur public, et 2,5% des hommes titulaires de catégorie A. A titre de comparaison, 84,3% des hommes titulaires de catégorie A ont deux parents nés en France, alors que les hommes de cette origine nationale représentent 85,5% de l'ensemble des hommes employés dans le secteur public.

Les Tableaux 4.9 à 4.11 montrent que les personnes (hommes comme femmes) dont l'un au moins des parents est d'origine maghrébine sont sur-représentées dans les emplois précaires, alors que les personnes dont les deux parents sont nés français sont sur-représentées dans les emplois de cadres et les professions supérieures du secteur privé. Considérons tout d'abord le cas des femmes exerçant une profession hors de la fonction publique d'Etat et des collectivités locales (cf. Tableau 4.11). Parmi elles, celles dont l'un au moins des deux parents est originaire d'un pays du Maghreb représentent 2,0%. Elles sont 2,3% parmi celles qui occupent un emploi précaire, mais seulement 1,6% au sein des

femmes cadres supérieurs dans le secteur privé. Plus de 57% d'entre elles sont ouvrières ou employées (sur CDI). Les femmes dont les deux parents sont nés en France représentent 83,6% des femmes employées dans le secteur privé, mais 86% des femmes cadres de ce secteur ; 55% d'entre elles sont ouvrières ou employées (sur CDI).

Parmi les hommes exerçant une profession dans le secteur privé, ceux dont l'un au moins des deux parents est originaire d'un pays du Maghreb représentent 2,5% de l'ensemble (cf. Tableau 4.10) ; parmi les hommes occupant un emploi précaire, ils sont 3,2%, mais seulement 1,5% au sein des hommes cadres supérieurs de ce secteur. Les hommes dont les deux parents sont nés en France représentent 83,8% du total des hommes travaillant hors du secteur public, mais 86,3% des cadres supérieurs du secteur privé.

Tableau 4.1

Situation professionnelle en 2003 et origine nationale des parents

En %

Situation professionnelle en 2003	Origine nationale des parents	Père et mère inconnus	Un des deux parents français, l'autre inconnu	Père et mère français	Au moins l'un des deux parents est originaire d'un autre pays d'Europe	Au moins l'un des deux parents est originaire du Maghreb	Au moins l'un des deux parents est originaire d'Afrique (hors Maghreb)	Au moins l'un des deux parents est originaire d'Asie du Sud-Est	Autres cas	Ensemble
Chômeur	2,5 12,5	5,6 10,2	75,2 6,8	8,1 8,4	6,2 17,6	1,1 14,0	0,5 11,8	0,6 9,9	7,5	
Etudiant	0,8 4,8	3,1 7,1	85,4 9,6	4,1 5,2	4,3 14,9	1,0 15,1	0,5 12,5	1,0 18,6	9,3	
Inactif	1,8 11,3	4,9 11,4	79,2 9,1	9,5 12,5	3,2 11,4	0,7 11,3	0,3 7,6	0,5 9,6	9,6	
Retraité	1,5 7,5	4,8 9,0	83,2 7,7	9,1 9,6	0,9 2,6	0,2 2,4	0,1 2,0	0,2 3,6	7,7	
Exerce une profession comme salarié de l'Etat ou des collectivités locales	1,6 17,1	4,1 16,0	85,5 16,4	6,0 13,2	1,8 11,0	0,5 12,6	0,1 6,1	0,4 13,3	16,0	
Exerce une profession (hors salariés de l'Etat et des collectivités locales)	1,4 46,8	3,8 46,3	83,7 50,4	7,4 51,2	2,3 42,6	0,6 44,6	0,4 60,0	0,4 45,0	50,0	
Ensemble	1,5	4,1	83,1	7,3	2,7	0,6	0,3	0,5	100,0	

Champ : personnes de nationalité française et âgées de 18 à 65 ans en 2003.

Lecture : parmi les personnes de nationalité française et âgées de 18 à 65 ans en 2003, 2,7% ont au moins parent originaire du Maghreb, et 7,5% sont chômeurs. Parmi les chômeurs, 6,2% ont au moins un parent originaire du Maghreb. Parmi les personnes dont l'un au moins des parents est originaire du Maghreb, 17,6% sont chômeurs.

Source : Enquête FQP 2003, Insee.

Tableau 4.2-A

Situation professionnelle en 2003 et origine nationale des parents des personnes de niveau d'étude inférieur ou égal au baccalauréat âgées de 18 à 35 ans (en excluant les personnes en études)

En %

Situation professionnelle en 2003	Origine nationale des parents	Père et mère inconnus	Un des deux parents français, l'autre inconnu	Père et mère français	Au moins l'un des deux parents est originaire d'un autre pays d'Europe	Au moins l'un des deux parents est originaire du Maghreb	Au moins l'un des deux parents est originaire d'Afrique (hors Maghreb)	Au moins l'un des deux parents est originaire d'Asie du Sud-Est	Autres cas	Ensemble
Chômeur	2,0	22,9	7,8	71,7	6,5	9,6	1,3	0,4	0,6	13,9
Inactif	1,7	14,0	6,5	77,2	7,4	6,1	0,9	0,1	0,2	10,3
Exerce une profession comme salarié de l'Etat ou des collectivités locales	0,9	9,3	6,5	84,0	4,2	3,1	0,9	0,2	0,3	12,8
Exerce une profession (hors salariés de l'Etat et des collectivités locales)	1,1	53,8	4,9	82,6	7,0	3,4	0,6	0,3	0,3	62,9
Ensemble	1,2		5,7	80,7	6,6	4,5	0,7	0,3	0,3	100,0

Champ : personnes de nationalité française, âgées de 18 à 35 ans en 2003, et dont le niveau d'étude est inférieur ou égal au baccalauréat (en excluant les étudiants)

Lecture : parmi les personnes de nationalité française, âgées de 18 à 65 ans en 2003, et dont le niveau d'étude est inférieur ou égal au baccalauréat (les personnes en études étant exclues du champ), 4,5% ont au moins un parent originaire du Maghreb, et 13,9 % sont chômeurs. Parmi les chômeurs, 9,6% ont au moins un parent originaire du Maghreb. Parmi les personnes dont l'un au moins des parents est originaire du Maghreb, 29,9% sont chômeurs.

Source : Enquête FQP 2003, Insee.

Tableau 4.2-B

Situation professionnelle en 2003 et origine nationale des parents des personnes de niveau d'étude inférieur ou égal au baccalauréat âgées de 36 à 50 ans (en excluant les personnes en études et les retraités)

En %

Situation professionnelle en 2003	Origine nationale des parents	Père et mère inconnus	Un des deux parents français, l'autre inconnu	Père et mère français	Au moins l'un des deux parents est originaire d'un autre pays d'Europe	Au moins l'un des deux parents est originaire du Maghreb	Au moins l'un des deux parents est originaire d'Afrique (hors Maghreb)	Au moins l'un des deux parents est originaire d'Asie du Sud-Est	Autres cas	Ensemble							
Chômeur	3,5	13,1	4,9	8,7	76,3	6,4	7,8	7,1	5,2	15,4	1,5	19,4	0,7	11,4	0,1	2,5	7,0
Inactif	2,2	12,2	6,3	16,6	77,0	9,6	9,2	12,4	3,4	15,0	0,8	15,1	0,4	9,3	0,7	21,4	10,3
Exerce une profession comme salarié de l'Etat ou des collectivités locales	2,0	19,8	3,7	17,7	85,3	19,3	6,1	14,8	2,0	16,2	0,3	9,1	0,2	10,3	0,5	25,3	18,7
Exerce une profession (hors salariés de l'Etat et des collectivités locales)	1,6	54,9	3,5	57,1	83,9	64,8	7,8	65,6	2,0	53,4	0,5	56,5	0,5	69,0	0,3	50,9	64,0
Ensemble	1,9		3,9		82,9		7,6		2,4		0,5		0,4		0,4		100,0

Champ : personnes de nationalité française, âgées de 36 à 50 ans en 2003, et dont le niveau d'étude est inférieur ou égal au baccalauréat (en excluant les étudiants et les retraités).

Lecture : parmi les personnes de nationalité française, âgées de 36 à 50 ans en 2003, et dont le niveau d'étude est inférieur ou égal au baccalauréat (les personnes en études ou retraitées étant exclues du champ), 2,4% ont au moins un parent originaire du Maghreb, et 7% sont chômeurs. Parmi les chômeurs, 5,2% ont au moins un parent originaire du Maghreb. Parmi les personnes dont l'un au moins des parents est originaire du Maghreb, 15,4% sont chômeurs.

Source : Enquête FQP 2003, Insee.

Tableau 4.3-A

Situation professionnelle en 2003 et origine nationale des parents des personnes de niveau d'étude supérieur au baccalauréat âgées de 18 à 35 ans (en excluant les personnes en études)

En %

Situation professionnelle en 2003	Père et mère inconnus	Un des deux parents français, l'autre inconnu	Père et mère français	Au moins l'un des deux parents est originaire d'un autre pays d'Europe	Au moins l'un des deux parents est originaire du Maghreb	Au moins l'un des deux parents est originaire d'Afrique (hors Maghreb)	Au moins l'un des deux parents est originaire d'Asie du Sud-Est	Autres cas	Ensemble
Chômeu	2,0 15,4	3,1 8,7	79,5 6,5	7,6 10,2	5,9 18,1	0,0 0,0	1,2 17,4	0,7 19,4	7,1
Inactif	0,0 0,0	0,8 0,9	89,9 3,1	3,5 2,0	5,0 6,5	0,8 6,6	0,0 0,0	0,0 0,0	3,0
Exerce une profession comme salarié de l'Etat ou des collectivités locales	1,4 38,2	3,0 29,5	89,0 25,9	4,8 23,0	1,1 12,0	0,7 45,1	0,1 6,3	0,0 0,0	25,5
Exerce une profession (hors salariés de l'Etat et des collectivités locales)	0,7 46,5	2,4 60,9	88,1 64,6	5,3 64,8	2,3 63,5	0,3 48,3	0,6 76,3	0,3 80,6	64,3
Ensemble	0,9	2,6	87,8	5,3	2,3	0,4	0,5	0,3	100,0

Champ : personnes de nationalité française, âgées de 18 à 35 ans en 2003, et dont le niveau d'étude est supérieur au baccalauréat (en excluant les étudiants).

Lecture : parmi les personnes de nationalité française, âgées de 18 à 35 ans en 2003, et dont le niveau d'étude est supérieur au baccalauréat (les personnes en études étant exclues du champ), 2,3% ont au moins un parent originaire du Maghreb, et 7,1% sont chômeurs. Parmi les chômeurs, 5,9% ont au moins un parent originaire du Maghreb. Parmi les personnes dont l'un au moins des parents est originaire du Maghreb, 18,1% sont chômeurs.

Source : Enquête FQP 2003, Insee.

Tableau 4.3-B

Situation professionnelle en 2003 et origine nationale des parents des personnes de niveau d'étude supérieur au baccalauréat âgées de 36 à 50 ans (en excluant les personnes en études ou retraitées)

En %

Situation professionnelle en 2003	Origine nationale des parents	Père et mère inconnus	Un des deux parents français, l'autre inconnu	Père et mère français	Au moins l'un des deux parents est originaire d'un autre pays d'Europe	Au moins l'un des deux parents est originaire du Maghreb	Au moins l'un des deux parents est originaire d'Afrique (hors Maghreb)	Au moins l'un des deux parents est originaire d'Asie du Sud-Est	Autres cas	Ensemble
Chômeur	4,0	6,1	4,7	76,5	9,7	1,3	1,8	0,0	2,0	3,3
Inactif	3,0	8,7	3,3	79,0	8,0	0,5	2,7	0,6	2,9	6,3
Exerce une profession comme salarié de l'Etat ou des collectivités locales	2,2	33,5	3,3	85,3	5,6	1,9	0,7	0,0	1,1	33,7
Exerce une profession (hors salariés de l'Etat et des collectivités locales)	2,0	51,8	2,9	83,7	6,3	2,1	1,5	0,1	1,4	56,7
Ensemble	2,2		3,1	83,7	6,3	1,9	1,3	0,1	1,4	100,0

*Champ : personnes de nationalité française, âgées de 36 à 50 ans en 2003, et dont le niveau d'étude est supérieur au baccalauréat (en excluant les étudiants et les retraités).
Lecture : parmi les personnes de nationalité française, âgées de 36 à 50 ans en 2003, et dont le niveau d'étude est supérieur au baccalauréat (les personnes en études ou retraitées étant exclues du champ), 1,9% ont au moins un parent originaire du Maghreb, et 3,3% sont chômeurs. Parmi les chômeurs, 1,3% ont au moins un parent originaire du Maghreb. Parmi les personnes dont l'un au moins des parents est originaire du Maghreb, 2,3% sont chômeurs.*

Source : Enquête FQP 2003, Insee.

Tableau 4.4

Age et origine nationale des parents des salariés de l'Etat et des collectivités locales (niveau d'étude inférieur ou égal au baccalauréat)

En %

Age	Origine nationale des parents	Père et mère inconnus	Un des deux parents français, l'autre inconnu	Père et mère français	Au moins l'un des deux parents est originaire d'un autre pays d'Europe	Au moins l'un des deux parents est originaire du Maghreb	Au moins l'un des deux parents est originaire d'Afrique (hors Maghreb)	Au moins l'un des deux parents est originaire d'Asie du Sud-Est	Autres cas	Ensemble
18-30 ans		0,8 7,7	7,0 22,0	83,9 14,4	3,5 8,4	3,5 24,6	1,0 35,1	0,2 15,6	0,1 5,6	14,5
31-40 ans		1,0 16,6	4,1 23,5	86,4 26,7	4,9 21,3	2,2 27,7	0,6 40,8	0,1 13,2	0,6 42,1	26,2
41-50 ans		2,4 52,6	4,1 31,5	84,1 35,3	6,6 39,2	2,0 34,8	0,1 11,1	0,3 71,2	0,4 34,7	35,6
51-65 ans		1,6 23,2	4,5 23,1	84,4 23,6	7,9 31,1	1,1 12,9	0,2 13,1	0,0 0,0	0,3 17,6	23,7
Ensemble		1,6	4,6	84,8	6,0	2,1	0,4	0,2	0,4	100,0

Champ : salariés de l'Etat et des collectivités locales de nationalité française, âgés de 18 à 65 ans en 2003, et dont le niveau d'étude est inférieur ou égal au baccalauréat.

Lecture : parmi les salariés de l'Etat et des collectivités locales de nationalité française, âgés de 18 à 65 ans en 2003, et dont le niveau d'étude est inférieur ou égal au baccalauréat, 2,1% ont au moins un parent originaire du Maghreb, et 14,5% sont âgés de 18 à 30 ans. Parmi ceux qui ont entre 18 et 30 ans, 3,5% ont au moins un parent originaire du Maghreb. Parmi ceux dont l'un au moins des parents est originaire du Maghreb, 24,6% ont entre 18 et 30 ans.

Source : Enquête FQP 2003, Insee.

Tableau 4.5

Age et origine nationale des parents des salariés de l'Etat et des collectivités locales (niveau d'étude supérieur au baccalauréat)

En %

Age	Origine nationale des parents	Père et mère inconnus	Un des deux parents français, l'autre inconnu	Père et mère français	Au moins l'un des deux parents est originaire d'un autre pays d'Europe	Au moins l'un des deux parents est originaire du Maghreb	Au moins l'un des deux parents est originaire d'Afrique (hors Maghreb)	Au moins l'un des deux parents est originaire d'Asie du Sud-Est	Autres cas	Ensemble
18-30 ans		1,5 24,9	2,3 20,3	89,1 28,9	4,8 22,7	1,6 33,5	0,5 23,2	n.s. n.s.	0,0 0,0	28,2
31-40 ans		1,6 28,1	3,0 28,2	88,3 29,6	5,0 24,1	1,4 31,1	0,5 23,3	n.s. n.s.	0,2 9,8	29,0
41-50 ans		2,2 32,9	4,2 33,0	84,1 24,1	5,7 23,4	1,4 26,4	1,0 40,4	n.s. n.s.	1,4 81,0	24,8
51-65 ans		1,3 14,1	3,2 18,4	84,1 17,4	10,0 29,9	0,7 9,0	0,5 13,1	n.s. n.s.	0,2 9,2	18,0
Ensemble		1,7	3,1	86,7	6,0	1,3	0,6	0,1	0,4	100,0

Champ : salariés de l'Etat et des collectivités locales de nationalité française, âgés de 18 à 65 ans en 2003, et dont le niveau d'étude est supérieur au baccalauréat.

Lecture : parmi les salariés de l'Etat et des collectivités locales de nationalité française, âgés de 18 à 65 ans en 2003, et dont le niveau d'étude est supérieur au baccalauréat, 1,3% ont au moins un parent originaire du Maghreb, et 28,2% sont âgés de 18 à 30 ans. Parmi ceux qui ont entre 18 et 30 ans, 1,6% ont au moins l'un de leurs parents originaire du Maghreb. Parmi ceux dont l'un au moins des parents est originaire du Maghreb, 33,5% ont entre 18 et 30 ans.

n.s. : l'effectif de l'échantillon utilisé est trop faible pour pouvoir en déduire une statistique valide.

Source : Enquête FQP 2003, Insee.

Tableau 4.6

Catégorie statutaire et origine nationale des parents des salariés de l'Etat et des collectivités locales

En %

Origine nationale des parents	Père et mère inconnus	Un des deux parents français, l'autre inconnu	Père et mère français	Au moins l'un des deux parents est originaire d'un autre pays d'Europe	Au moins l'un des deux parents est originaire du Maghreb	Au moins l'un des deux parents est originaire d'Afrique (hors Maghreb)	Au moins l'un des deux parents est originaire d'Asie du Sud-Est	Autres cas	Ensemble
Catégorie statutaire									
Contractuels	1,8 12,2	5,5 14,7	80,5 10,3	6,1 11,2	4,0 23,9	0,8 17,2	0,4 37,1	1,0 26,6	11,0
Titulaires de catégorie A	2,0 29,4	3,6 20,7	86,3 23,7	5,8 22,7	1,4 18,3	0,4 16,9	0,1 14,7	0,4 24,4	23,5
Titulaires de catégorie B	1,3 19,2	3,5 19,9	87,5 24,0	5,8 22,5	1,2 16,0	0,4 21,3	0,1 9,5	0,2 10,8	23,4
Titulaires de catégorie C	1,5 35,5	4,3 40,2	85,3 38,5	6,0 38,6	1,9 39,2	0,6 44,6	0,1 38,9	0,4 34,2	38,5
Autres cas	1,7 3,8	5,0 4,5	83,1 3,5	8,5 5,1	1,3 2,7	0,0 0,0	0,0 0,0	0,4 4,0	3,6
Ensemble	1,6	4,1	85,5	6,0	1,8	0,5	0,1	0,4	100,0

Champ : salariés de l'Etat et des collectivités locales de nationalité française, âgés de 18 à 65 ans en 2003.

Lecture : parmi les salariés de l'Etat et des collectivités locales de nationalité française, âgés de 18 à 65 ans en 2003, 1,8% ont au moins un parent originaire du Maghreb, et 11,0% sont contractuels. Parmi les contractuels, 4,0% ont au moins un parent originaire du Maghreb. Parmi ceux dont l'un au moins des parents est originaire du Maghreb, 23,9% sont contractuels.

Source : Enquête FQP 2003, Insee.

Tableau 4.7

Catégorie statutaire et origine nationale des parents des hommes salariés de l'Etat et des collectivités locales

En %

Origine nationale des parents	Père et mère inconnus	Un des deux parents français, l'autre inconnu	Père et mère français	Au moins l'un des deux parents est originaire d'un autre pays d'Europe	Au moins l'un des deux parents est originaire du Maghreb	Au moins l'un des deux parents est originaire d'Afrique (hors Maghreb)	Au moins l'un des deux parents est originaire d'Asie du Sud-Est	Autres cas	Ensemble
Catégorie statutaire									
Contractuels	2,3 11,2	5,8 12,0	81,7 8,5	2,6 4,3	5,3 21,9	0,4 7,1	n.s. n.s.	1,5 36,6	8,9
Titulaires de catégorie A	2,5 36,1	4,2 24,8	84,3 24,8	6,0 27,8	2,5 29,8	0,3 15,4	n.s. n.s.	0,3 18,0	25,2
Titulaires de catégorie B	0,8 11,2	2,6 15,1	90,0 25,7	4,6 20,7	1,4 16,5	0,3 16,9	n.s. n.s.	0,2 13,4	24,4
Titulaires de catégorie C	1,8 39,2	5,1 45,8	84,4 38,0	6,0 42,8	1,5 27,7	0,7 60,7	n.s. n.s.	0,3 32,1	38,4
Autres cas	1,3 2,3	3,1 2,3	85,1 3,1	7,7 4,4	2,8 4,1	0,0 0,0	n.s. n.s.	0,0 0,0	3,1
Ensemble	1,8	4,2	85,5	5,4	2,1	0,5	0,1	0,4	100,0

Champ : hommes salariés de l'Etat et des collectivités locales de nationalité française, âgés de 18 à 65 ans en 2003.

Lecture : parmi les hommes salariés de l'Etat et des collectivités locales de nationalité française, âgés de 18 à 65 ans en 2003, 2,1% ont au moins un parent originaire du Maghreb, et 8,9% sont contractuels. Parmi les contractuels, 5,3% ont au moins un parent originaire du Maghreb. Parmi ceux dont l'un au moins des parents est originaire du Maghreb, 21,9% sont contractuels.

n.s. : l'effectif de l'échantillon utilisé est trop faible pour pouvoir en déduire une statistique valide.

Source : Enquête FQP 2003, Insee.

Tableau 4.8

Catégorie statutaire et origine nationale des parents des femmes salariées de l'Etat et des collectivités locales

En %

Origine nationale des parents	Père et mère inconnus	Un des deux parents français, l'autre inconnu	Père et mère français	Au moins l'un des deux parents est originaire d'un autre pays d'Europe	Au moins l'un des deux parents est originaire du Maghreb	Au moins l'un des deux parents est originaire d'Afrique (hors Maghreb)	Au moins l'un des deux parents est originaire d'Asie du Sud-Est	Autres cas	Ensemble
Catégorie statutaire									
Contractuels	1,6 13,0	5,3 16,9	79,8 11,8	8,0 15,5	3,3 25,9	1,0 24,1	n.s. n.s.	0,7 19,8	12,6
Titulaires de catégorie A	1,6 23,4	3,1 17,3	88,1 22,8	5,7 19,4	0,5 6,6	0,4 17,8	n.s. n.s.	0,5 28,8	22,1
Titulaires de catégorie B	1,7 26,3	4,2 23,9	85,5 22,7	6,7 23,6	1,1 15,5	0,6 24,4	n.s. n.s.	0,2 9,1	22,7
Titulaires de catégorie C	1,3 32,2	3,7 35,6	86,0 38,8	6,1 36,0	2,1 50,8	0,5 33,7	n.s. n.s.	0,4 35,6	38,6
Autres cas	1,9 5,1	6,2 6,3	81,9 3,9	8,9 5,6	0,5 1,2	0,0 0,0	n.s. n.s.	0,7 6,7	4,1
Ensemble	1,5	4,0	85,4	6,5	1,6	0,5	0,2	0,4	100,0

Champ : femmes salariées de l'Etat et des collectivités locales de nationalité française, âgées de 18 à 65 ans en 2003.

Lecture : parmi les femmes salariées de l'Etat et des collectivités locales de nationalité française, âgées de 18 à 65 ans en 2003, 1,6% ont au moins un parent originaire du Maghreb, et 12,6% sont contractuelles. Parmi les contractuelles, 3,3% ont au moins un parent originaire du Maghreb. Parmi celles dont l'un au moins des parents est originaire du Maghreb, 25,9% sont contractuelles.

n.s. : l'effectif de l'échantillon utilisé est trop faible pour pouvoir en déduire une statistique valide.

Source : Enquête FQP 2003, Insee.

Tableau 4.9

Catégorie socioprofessionnelle, type de contrat et origine nationale des parents des personnes exerçant une profession hors de la fonction publique d'Etat et des collectivités locales

En %

Origine nationale des parents	Père et mère inconnus	Un des deux parents français, l'autre inconnu	Père et mère français	Au moins l'un des deux parents est originaire d'un autre pays d'Europe	Au moins l'un des deux parents est originaire du Maghreb	Au moins l'un des deux parents est originaire d'Afrique (hors Maghreb)	Au moins l'un des deux parents est originaire d'Asie du Sud-Est	Autres cas	Ensemble
Cadres et professions intellectuelles supérieures en CDI	1,7 15,6	2,7 9,1	86,2 13,0	6,6 11,1	1,5 8,5	0,3 7,1	0,5 14,9	0,5 13,6	12,6
Professions intermédiaires en CDI	1,0 10,1	3,5 13,2	85,0 14,3	7,8 14,8	1,9 12,0	0,4 9,1	0,3 8,5	0,2 7,9	14,1
Ouvriers qualifiés et non qualifiés, employés en CDI	1,4 48,0	4,1 50,5	82,5 46,2	8,1 51,3	2,3 48,4	0,7 63,3	0,5 51,8	0,3 36,8	46,9
CDI – autres cas	1,3 3,1	4,3 3,8	84,0 3,3	7,0 3,1	1,7 2,4	0,3 1,9	0,4 3,5	1,0 7,3	3,3
Contrats précaires (CDD, intérim, emplois aidés)	1,4 23,2	3,9 23,5	84,1 23,1	6,4 19,8	2,8 28,7	0,4 18,7	0,4 21,4	0,6 34,4	23,1
Ensemble	1,4	3,8	83,7	7,4	2,3	0,6	0,4	0,4	100,0

Champ : personnes exerçant une profession hors de la fonction publique d'Etat et des collectivités locales, de nationalité française, âgées de 18 à 65 ans en 2003.

Lecture : parmi les personnes exerçant une profession hors de la fonction publique d'Etat et des collectivités locales, de nationalité française et âgées de 18 à 65 ans en 2003, 2,3% ont au moins un parent originaire du Maghreb, et 12,6% sont cadres en CDI. Parmi les cadres en CDI, 1,5% ont au moins un parent originaire du Maghreb. Parmi celles dont l'un au moins des parents est originaire du Maghreb, 8,5% sont cadres en CDI.

Source : Enquête FQP 2003, Insee.

Tableau 4.10

Catégorie socioprofessionnelle, type de contrat et origine nationale des parents des hommes exerçant une profession hors de la fonction publique d'Etat et des collectivités locales

En %

Origine nationale des parents Catégorie socioprofessionnelle et type de contrat	Père et mère inconnus	Un des deux parents français, l'autre inconnu	Père et mère français	Au moins l'un des deux parents est originaire d'un autre pays d'Europe	Au moins l'un des deux parents est originaire du Maghreb	Au moins l'un des deux parents est originaire d'Afrique (hors Maghreb)	Au moins l'un des deux parents est originaire d'Asie du Sud-Est	Autres cas	Ensemble
Cadres et professions intellectuelles supérieures en CDI	1,7 20,9	2,7 12,0	86,3 16,3	6,5 13,9	1,5 9,7	0,4 10,6	0,5 20,6	0,3 11,6	15,9
Professions intermédiaires en CDI	0,7 8,7	3,3 16,3	84,9 17,9	8,4 19,9	2,0 14,7	0,3 10,7	0,3 11,1	0,1 3,8	17,7
Ouvriers qualifiés et non qualifiés, employés en CDI	1,5 44,4	4,1 46,0	82,6 39,9	7,6 41,4	2,6 43,2	0,8 55,2	0,5 50,9	0,4 34,9	40,5
CDI – autres cas	1,4 2,4	3,2 2,0	82,6 2,2	7,6 2,3	2,0 1,8	0,4 1,7	0,4 2,4	2,4 12,8	2,2
Contrats précaires (CDD, intérim, emplois aidés)	1,3 23,6	3,6 23,6	83,5 23,7	7,1 22,5	3,2 30,7	0,5 21,8	0,3 15,1	0,7 37,0	23,8
Ensemble	1,3	3,6	83,8	7,5	2,5	0,6	0,4	0,4	100,0

Champ : hommes exerçant une profession hors de la fonction publique d'Etat et des collectivités locales, de nationalité française, âgés de 18 à 65 ans en 2003.

Lecture : parmi les hommes exerçant une profession hors de la fonction publique d'Etat et des collectivités locales, de nationalité française et âgés de 18 à 65 ans en 2003, 2,5% ont au moins un parent originaire du Maghreb, et 15,9% sont cadres en CDI. Parmi les cadres en CDI, 1,5% ont au moins un parent originaire du Maghreb. Parmi ceux dont l'un au moins des parents est originaire du Maghreb, 9,7% sont cadres en CDI.

Source : Enquête FQP 2003, Insee.

Tableau 4.11

Catégorie socioprofessionnelle, type de contrat et origine nationale des parents des femmes exerçant une profession hors de la fonction publique d'Etat et des collectivités locales

En %

Origine nationale des parents	Père et mère inconnus	Un des deux parents français, l'autre inconnu	Père et mère français	Au moins l'un des deux parents est originaire d'un autre pays d'Europe	Au moins l'un des deux parents est originaire du Maghreb	Au moins l'un des deux parents est originaire d'Afrique (hors Maghreb)	Au moins l'un des deux parents est originaire d'Asie du Sud-Est	Autres cas	Ensemble
Cadres et professions intellectuelles supérieures en CDI	1,7 9,3	2,7 5,5	86,0 8,4	6,7 7,4	1,6 6,4	0,1 2,0	0,4 7,0	0,9 16,4	8,2
Professions intermédiaires en CDI	1,9 11,7	4,1 9,3	85,0 9,4	6,2 7,6	1,6 7,4	0,4 6,9	0,2 4,9	0,6 13,3	9,2
Ouvriers qualifiés et non qualifiés, employés en CDI	1,4 52,3	4,1 56,0	82,4 55,0	8,6 64,8	2,0 57,5	0,7 74,7	0,4 53,0	0,3 39,3	55,8
CDI – autres cas	1,3 3,9	5,1 5,9	84,9 4,8	6,6 4,2	1,5 3,5	0,3 2,3	0,4 4,9	0,0 0,0	4,7
Contrats précaires (CDD, intérim, emplois aidés)	1,6 22,8	4,3 23,4	84,9 22,4	5,4 16,1	2,3 25,3	0,3 14,2	0,6 30,2	0,6 31,1	22,1
Ensemble	1,5	4,1	83,6	7,4	2,0	0,5	0,4	0,4	100,0

Champ : femmes exerçant une profession hors de la fonction publique d'Etat et des collectivités locales, de nationalité française, âgées de 18 à 65 ans en 2003.

Lecture : parmi les femmes exerçant une profession hors de la fonction publique d'Etat et des collectivités locales, de nationalité française et âgées de 18 à 65 ans en 2003, 2,0% ont au moins un parent originaire du Maghreb, et 8,2% sont cadres en CDI. Parmi les cadres en CDI, 1,6% ont au moins un parent originaire du Maghreb. Parmi celles dont l'un au moins des parents est originaire du Maghreb, 6,4% sont cadres en CDI.

Source : Enquête FQP 2003, Insee.

5. Conclusions

Les enseignements principaux de notre étude nous semblent être les suivants :

1. *L'emploi dans le secteur public est très majoritairement féminin.* Par ailleurs on constate au niveau global *une certaine féminisation du salariat dans ce secteur.* De 1982 à 2002, la proportion de femmes est passée de 55 à 59 % dans la fonction publique et les collectivités territoriales, et de 37 à 43 % dans le secteur privé. La progression de la proportion globale de femmes dans le secteur public est pour l'essentiel due à l'augmentation de la part des femmes au-delà de 35 ans. Plus précisément, il y a eu au cours des vingt dernières années une *très forte féminisation des emplois de catégories A et B*, mais aussi une légère féminisation des emplois de catégorie C. Dans ces derniers, la féminisation semble toutefois marquer le pas et même régresser parmi les salariés les plus jeunes. Dans les emplois de catégorie A du secteur public, la part des femmes est passée en vingt ans de 36 à 48 %, et de 40 à 56 % parmi les salariés de moins de 35 ans. Parmi les professions intermédiaires (emplois de catégorie B), elle est passée de 60 à 64 % dans l'ensemble, et de 64 à 69% parmi les salariés de moins de 35 ans. Dans les emplois de catégorie C, la proportion globale a également augmenté, passant de 56 à 60%, mais elle a diminué, passant de 55 à 52 %, aux âges inférieurs à 35 ans.
2. *De manière générale, les femmes sont sur-représentées dans les emplois temporaires (CDD, intérim, emplois aidés), notamment dans les emplois précaires à temps partiel;* mais la fonction publique et les collectivités locales ont mieux protégé leurs salariées féminines de la précarisation dans les emplois à bas salaires. Par exemple, 7,2 % des femmes salariées du secteur public étaient employées dans des emplois sur CDD à bas salaires en 2002. La même année, elles étaient 11,2 % dans le secteur privé. *Par ailleurs, la proportion de femmes actives occupant des emplois à hauts salaires (i.e. dans le quart le plus haut de la distribution des salaires) a progressé entre 1990 et 2002, et ce principalement dans le secteur public.* Ainsi, la proportion de femmes salariées du secteur public occupant des emplois dans le quart le plus élevé de la distribution des salaires mensuels était de 46,3 % en 2002, alors qu'elle n'était que de 27,6% dans le secteur privé.
3. Parmi les cadres de la fonction publique et des collectivités territoriales, la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur long est restée très élevée durant les vingt dernières années. Elle a même augmenté, passant de 66 à 76 % entre 1982 et 2002. Les diplômés les plus représentés au sein de la catégorie B (professions intermédiaires) de la fonction publique et des collectivités territoriales sont les diplômés de l'enseignement supérieur court, dont la part est restée globalement constante au cours des vingt dernières années (40% en 1982 contre 42% en 2002). Dans le même temps, l'on constate une forte progression, dans cette catégorie d'emplois, de la part de diplômés de l'enseignement supérieur long (passée de 13 à 21 % en vingt ans). Enfin, l'on enregistre la spectaculaire baisse de la proportion de personnes peu diplômées parmi les salariés de la catégorie C. Cette part a été divisée par deux en vingt ans, puisqu'elle est passée de 63 à 37 %. Cette très forte baisse s'est opérée au bénéfice de toutes les autres catégories de diplôme, et en particulier des diplômés de l'enseignement supérieur dont la part est passée de 2 à 8 % dans cette catégorie d'emplois.
4. De manière continue depuis dix-huit ans, *les enfants de fonctionnaires* principalement, mais aussi ceux de cadres, et dans une moindre mesure les enfants d'employés et des catégories intermédiaires, sont sur-représentés parmi les salariés de la fonction publique. Ainsi, on observe que les enfants de fonctionnaires sont relativement plus nombreux

parmi les salariés jeunes de la fonction publique (27 % d'entre eux en 2002, contre 20% en 1984) que parmi les salariés jeunes du secteur privé (16% en 2002, contre 11% en 1984). A l'inverse, *les enfants d'ouvriers sont sous-représentés* dans cette catégorie de la population active. Par exemple, les salariés de moins de 35 ans d'origine ouvrière sont relativement moins nombreux dans la fonction publique que dans le secteur privé en 2002 (32% dans le public contre 41% dans le privé) ; ils l'étaient déjà en 1984 (34 contre 46%). Les personnes dont le père est membre d'une profession intermédiaire sont de plus en plus représentées parmi les cadres jeunes de la fonction publique et des collectivités territoriales. Ainsi, les cadres dont le père est membre d'une profession intermédiaire représentaient 20% des cadres en 1984, mais ils étaient 28% en 2002. Parmi les salariés jeunes des catégories B et C, la représentation des enfants de fonctionnaires et ceux d'employés a crû au cours des vingt dernières années. Ainsi, parmi les salariés jeunes de la catégorie B de la fonction publique, les enfants de *fonctionnaires* étaient 20% en 1984, et 28% en 2002 ; les enfants d'*employés* étaient 14% en 1984 et 18% dix-huit ans après.

5. Les salariés du secteur public dont les parents sont d'origine étrangère (et en particulier, maghrébine) sont relativement plus jeunes que les autres, notamment les moins diplômés ; cela signifierait que les emplois de la fonction publique et des collectivités territoriales ont été plus accessibles à ces personnes au cours des années récentes. Lorsqu'elles exercent une profession dans la fonction publique et les collectivités territoriales, les femmes dont l'un au moins des parents est d'origine maghrébine sont sur-représentées parmi les fonctionnaires titulaires de catégorie C et parmi les personnels contractuels. Ainsi, alors qu'elles représentent 1,6% des salariées de l'Etat et des collectivités locales, elles sont 3,3% parmi les femmes contractuelles du secteur public, et 2,1% des femmes titulaires de catégorie C. Dans notre échantillon, elles semblent par contre sous-représentées dans les emplois de catégorie A. La situation est quelque peu différente pour les hommes de même origine ; ceux-ci restent très sur-représentés parmi les personnels contractuels, mais ils sont correctement représentés parmi les titulaires de catégorie A de la fonction publique et des collectivités territoriales. Ainsi, alors qu'ils représentent 2,1% des hommes salariés de l'Etat et des collectivités locales, ils sont 5,3% parmi les contractuels du secteur public, et 2,5% parmi les personnels masculins de catégorie A.