

La Fonction publique : vers plus de diversité ?

Julien Pouget (*)

Les structures des qualifications dans le public et le privé sont différentes : la Fonction publique emploie davantage de cadres, de professions intermédiaires et d'employés, tandis que le secteur privé rassemble davantage d'ouvriers. La Fonction publique est plus féminisée que le secteur privé ; toutefois les femmes y occupent encore relativement peu d'emplois de direction supérieure.

Comme dans le secteur privé, le niveau de qualification des postes et des personnes s'est accru dans la Fonction publique au cours des deux dernières décennies. Mais durant les années quatre-vingt-dix, alors que la situation du marché du travail se détériorait, les emplois les moins qualifiés de la Fonction publique ont été de plus en plus occupés par des personnes très diplômées.

Les enfants de fonctionnaires restent largement sur-représentés dans la Fonction publique. À l'inverse, les personnes dont les deux parents sont immigrés, sur-représentées parmi les personnes sans emploi, sont moins souvent salariées de la Fonction publique que celles qui n'ont aucun parent immigré. Cette sous-représentation semble légèrement plus importante que celle observée dans le secteur privé. Elle s'explique en partie par des différences de niveau d'éducation.

La Fonction publique représente en France plus d'un cinquième de l'emploi total, et constitue un segment spécifique du marché du travail, avec des modes de recrutement (les concours) et d'avancement qui lui sont propres. Au cours des vingt dernières années, l'emploi dans la Fonction publique a, en outre, vu sa structure évoluer notablement, avec, par exemple, une augmentation sensible de la qualification des agents et une forte croissance des emplois dans les collectivités locales. Ces changements ont-ils eu un impact sur la féminisation et la mobilité sociale dans ce secteur ? La surqualification de certains emplois de la Fonction publique est-elle corrélative au développement de l'enseignement supérieur ? L'origine nationale des fonctionnaires reflète-t-elle la diversité de la société française ? En mettant en regard les évolutions observées dans les secteurs public et privé, cet article se propose d'apporter des éléments de réponse à ces questions, qui se

(*) Insee, Division « Salaires et revenus d'activité » et Crest.
Cet article prolonge une recherche entreprise avec Denis Fougère.

posent avec d'autant plus d'acuité que la Fonction publique devra faire face dans les prochaines années à des départs à la retraite massifs parmi ses agents. Elle pourrait donc être amenée à effectuer des recrutements importants et, si besoin, à chercher à les diversifier.

La diversité : un thème multiforme, à la croisée de plusieurs enjeux

Le thème de la diversité est pluriel ; cet article choisit d'étudier la composition sociale de la Fonction publique en se penchant plus spécialement sur la féminisation, le niveau d'éducation, les origines sociale et nationale des salariés, et en comparant à la situation observée dans le secteur privé. Il s'agit de dresser un panorama statistique de ces diversités, sans pour autant prétendre à l'exhaustivité : par exemple, même si elle fait également débat, la situation des personnes handicapées n'est pas examinée ici, car les sources statistiques utilisées dans cet article ne permettent pas d'établir un diagnostic suffisamment fiable en la matière. Mais à partir d'une source spécifique, Amira et Meron [1] ont montré que les travailleurs handicapés sont globalement un peu moins présents dans le secteur public que dans les établissements de plus de 20 salariés du secteur privé.

Ces différentes sources de diversité se trouvent à la croisée de plusieurs problématiques, qui relèvent d'une part de l'économie et de la sociologie du travail, et d'autre part de la science politique [3].

En premier lieu, la Fonction publique, et plus particulièrement celle de l'État, a pu être, historiquement, un instrument de mobilité, de promotion, voire d'intégration sociales [4]. On se propose d'examiner ici dans quelle mesure elle joue encore ce rôle, en étudiant plus particulièrement le niveau d'éducation et la catégorie socioprofessionnelle des parents des salariés du secteur public, et en les comparant à ceux du secteur privé. La composition sociale de la Fonction publique française a déjà fait l'objet de plusieurs études sociologiques : De Singly et Thélot [6], puis Audier [2] ont mis en évidence l'impact de la catégorie socioprofessionnelle des parents sur l'accès à la Fonction publique, à travers notamment la transmission du statut de fonctionnaire.

En second lieu, en tant qu'employeurs, l'État, les collectivités locales et les hôpitaux publics se doivent, tout comme les entreprises, de ne pratiquer aucune discrimination tant à l'embauche que dans le déroulement des carrières – on parle de discrimination dès lors que des personnes sont traitées différemment du seul fait de leur appartenance à des groupes démographiques différents. En théorie, le mécanisme du concours, par lequel la très grande majorité des fonctionnaires sont recrutés, est censé prémunir les candidats contre toute forme de discrimination. Cet article fournit des données de cadrage sur l'accès des femmes à la Fonction publique (et, plus spécialement, aux emplois supérieurs), ainsi que sur la situation des personnes dont un ou les deux parents sont immigrés. Néanmoins on ne se prononce pas ici sur l'existence ou non de discrimination, car ce phénomène reste difficile à évaluer, même en disposant de données quantitatives relativement riches : il peut en effet s'accompagner de mécanismes d'auto-éviction, de déficits d'informations, ou encore tout simplement de moindres accès à l'éducation.

Enfin, au-delà du simple critère normatif, qui voudrait que la Fonction publique reflète le plus possible la composition de la population française, la science politique internationale, et notamment américaine, a mis en avant la théorie de la *Representative Bureaucracy*. Cette théorie, formalisée par Mosher [21] puis Krislov [15], se veut un élé-

ment de réponse au problème de la responsabilité des fonctionnaires, dont la mission est de servir l'intérêt général, mais qui, contrairement aux hommes et femmes politiques, ne sont pas soumis aux sanctions électorales, et que le pouvoir politique ne peut contrôler qu'imparfaitement [25, 26]. Dès lors, le gouvernement « par le peuple » s'exercerait préférentiellement dans le cadre d'une administration « représentative » de ce peuple.

Meier [18] a, le premier, proposé une analyse empirique détaillée de la diversité au sein de la Fonction publique fédérale des États-Unis, en étudiant plus particulièrement l'âge des agents, leur niveau d'éducation, leur région d'origine, leur catégorie socioprofessionnelle ainsi que celle de leur père. Par la suite, les analyses ont davantage porté sur le sexe et l'origine ethnique des fonctionnaires américains. Lewis [16, 17] a ainsi montré que la part des femmes et celle des minorités ethniques dans les emplois fédéraux s'étaient accrues au cours des années soixante-dix et quatre-vingt, et qu'au sein de ces emplois on observait de moins en moins de ségrégation. D'autres travaux, comme ceux de Kellough et Elliot [13, 14], ont cherché à mettre en évidence les facteurs organisationnels les plus susceptibles de favoriser cette évolution, comme, par exemple, la taille des agences fédérales. Enfin, des recherches ont également été lancées pour tenter d'évaluer empiriquement l'impact de la diversité sur l'efficacité des politiques publiques [19, 28]. Même si leurs résultats peuvent faire débat, ces travaux tendent à montrer l'impact positif de la diversité dans la Fonction publique, notamment dans le secteur éducatif.

Cet article a des visées plus modestes : il s'agit avant tout de dresser un état des lieux des différentes sources de diversité dans la Fonction publique française et de comparer la situation à celle observée par ailleurs dans le secteur privé.

L'emploi public occupe une place importante dans le marché du travail français

Au 31 décembre 2002, l'emploi public regroupe, dans le périmètre défini par l'Observatoire de l'emploi public (*encadré 1*), 5,20 millions de personnes, dont 4,93 millions d'agents titulaires ou non titulaires (parmi lesquels 925 000 sont non fonctionnaires) et 273 000 bénéficiaires d'emplois aidés. Il représente ainsi 22 % de l'emploi total. La part de l'emploi public dans l'emploi total a fortement augmenté depuis l'après-guerre jusqu'au milieu des années quatre-vingt, pour ralentir ensuite. Entre 1980 et 2002 (*graphique 1*), l'emploi public a augmenté deux fois plus vite que l'emploi total (26 % contre 13 %). Sur la seule période 1990-2002, il n'a cependant progressé qu'une fois et demie plus vite (15 % contre 10 %).

La Fonction publique de l'État reste, de loin, le plus gros employeur : fin 2002, elle comptait, au sens strict, hors emplois aidés, 2,53 millions d'agents, soit une augmentation de 16 % depuis 1980, proche de celle de l'emploi total sur la même période (+ 13 %). En fait, la forte croissance de l'emploi public repose principalement sur la Fonction publique hospitalière (+ 32 % entre 1980 et 2002), et plus encore sur la Fonction publique territoriale [24] (+ 43 %). Cette dernière s'est développée en raison de la forte augmentation de l'offre de services communaux qui a découlé de celle de la population urbaine, et du processus de décentralisation à l'œuvre depuis 1982. Fin 2002, la Fonction publique territoriale comptait ainsi 1,46 millions d'agents, tandis que 934 000 personnes travaillaient dans la Fonction publique hospitalière.

Encadré 1

L'emploi public dans les enquêtes Emploi de l'Insee

La source : les enquêtes Emploi de l'Insee entre 1982 et 2002

L'analyse présentée ici utilise principalement les enquêtes Emploi, collectées annuellement par l'Insee entre 1982 et 2002, en général au mois de mars. Ces enquêtes sont nées 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 les chômeurs [10]. La série collectée entre 1982 et 2002 est la plus homogène, de par son mode d'échantillonnage mais aussi de par la liste des informations recueillies. Elle contient notamment des informations détaillées relatives au niveau d'éducation de la personne interrogée, à son activité professionnelle (contrat de travail, catégorie socioprofessionnelle, secteur d'activité) et à sa rémunération. La catégorie socioprofessionnelle du père des personnes enquêtées n'est connue sur l'ensemble de l'échantillon qu'à partir de l'édition 1984. Depuis 2003, les enquêtes Emploi sont devenues trimestrielles et le protocole de collecte a évolué, ce qui rend moins aisées certaines comparaisons temporelles.

Fonction publique et secteur privé dans les enquêtes Emploi

La plupart des analyses présentées dans cette étude se limitent aux personnes âgées de 18 à 65 ans ; certaines concernent les seules personnes âgées de 18 à 35 ans. La répartition des salariés entre Fonction publique et secteur privé est effectuée principalement à partir de l'activité et de la catégorie juridique des établissements qui les emploient : ces variables sont connues sur une base déclarative. Les salariés du public sont ici définis comme les personnes occupant un emploi dans une des trois fonctions publiques (Fonction publique de l'État, Fonction publique territoriale, Fonction publique hospitalière) ou dans un office de HLM. On y inclut les élèves-fonctionnaires rémunérés, les stagiaires et les emplois aidés. Sous le terme de « salariés du privé », on rassemble l'ensemble des autres salariés, en contrat à durée déterminée ou indéterminée, en

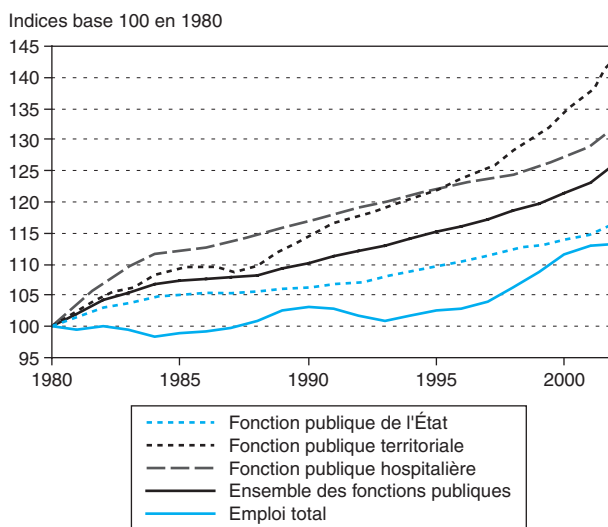
y incluant les intérimaires, les stagiaires et les contrats aidés.

La plupart des statistiques présentées distinguent les salariés suivant leur catégorie socio-professionnelle : cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers. Concernant la Fonction publique, cette classification est proche de celle formée par les trois catégories A, B et C (la catégorie C rassemblant les employés et les ouvriers). Le corps des instituteurs, inclus dans la catégorie B, fait partie des professions intermédiaires. Afin de préserver la continuité historique des séries statistiques présentées, on a choisi de faire figurer également parmi les professions intermédiaires le corps des professeurs des écoles, créé en 1990 pour succéder à celui des instituteurs. En toute rigueur, s'agissant d'un corps de catégorie A, il aurait fallu le ranger dans la catégorie « cadres ».

L'emploi public au sens de l'Observatoire de l'emploi public (OEP)

Le périmètre utilisé pour définir l'emploi public dans les enquêtes Emploi peut différer légèrement de celui utilisé par l'OEP. Pour lui en effet, relève de la Fonction publique tout agent qui travaille dans un organisme à caractère administratif [22]. Les personnes entrant dans le champ de cette définition sont celles qui dépendent d'administrations ou d'organismes dans lesquels le recrutement de droit commun de l'agent relève des titres II, III et IV du statut de la Fonction publique. Sont donc comptés tous les agents – fonctionnaires et non fonctionnaires – des ministères (administrations centrales, services déconcentrés), ceux des collectivités territoriales (régions, départements, communes) et ceux des établissements publics à caractère administratif tels les hôpitaux publics, les maisons de retraite publiques, le Centre national de la recherche scientifique (CNRS), l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), les universités, les établissements publics locaux d'enseignement, les centres de gestion de la Fonction publique territoriale, les caisses des écoles...

Graphique 1
Croissance de l'emploi
dans les trois fonctions
publiques entre 1980 et
2002



Champ : emploi public hors emplois aidés, emploi total et population active en France métropolitaine.

Sources : DGAFF, Insee, Drees.

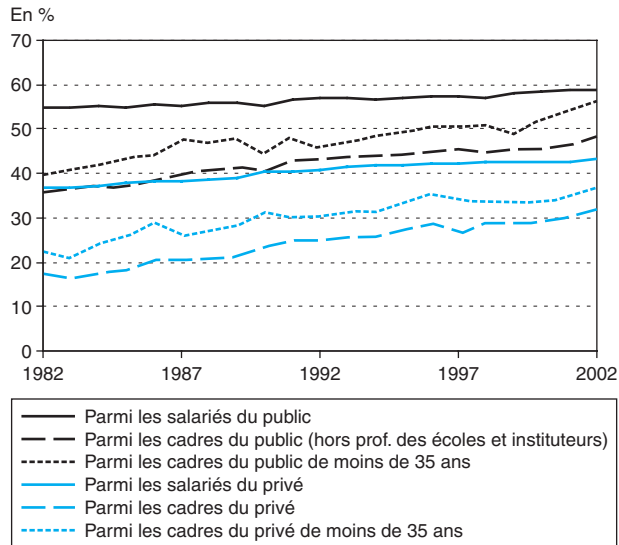
Dans tout ce qui suit, on présente des statistiques issues des enquêtes Emploi de l'Insee et de l'enquête Formation et qualification professionnelle 2003 : le champ de la Fonction publique défini à partir de ces enquêtes peut différer très légèrement de celui défini par l'Observatoire de l'emploi public (*encadré 1*).

La Fonction publique est largement féminisée,
sauf dans les emplois de direction

Dans la Fonction publique comme dans le secteur privé, la proportion de femmes a augmenté durant les vingt dernières années : de 1982 à 2002, elle est passée de 55 à 59 % dans la Fonction publique et de 37 à 43 % dans le secteur privé (*graphique 2*). Elle demeure donc aujourd'hui très supérieure dans la Fonction publique, et les évolutions constatées sont continues et régulières, à peine affectées par la conjoncture macroéconomique. Dans certains métiers offerts par la Fonction publique, en particulier les métiers d'enseignants, les femmes sont largement majoritaires : parmi les instituteurs et professeurs des écoles par exemple, les femmes, qui étaient 66 % en 1982, ont vu leur part continuer d'augmenter légèrement, pour atteindre 69 % en 2002.

Les professions de cadres (du privé comme du public) sont celles dont la féminisation progresse le plus. Parmi les cadres du public (hors professeurs des écoles et instituteurs), la proportion de femmes est passée de 36 à 48 % entre 1982 et 2002 et de 17 à 32 % parmi les cadres du privé. Ce phénomène est accentué chez les plus jeunes : parmi les seuls cadres du public de moins de 35 ans, la part des femmes est passée en vingt ans de 40 à 56 %. Mais en dépit de ces évolutions, la haute Fonction publique ne se féminise que très lentement [7]. Ainsi, dans celle de l'État, les femmes n'occupent en 2002 que 13 % des emplois de direction, avec une différence marquée entre administration centrale (21 %) et services déconcentrés (10 %). En administration centrale, le processus de féminisation concerne moins les emplois de direction proprement dits que les emplois de

Graphique 2
Proportion de femmes
parmi les salariés du
public et du privé



Champ : salariés âgés de 18 à 65 ans.

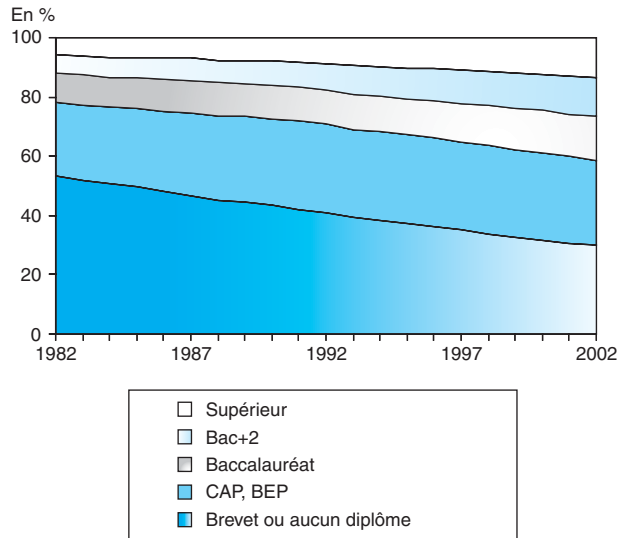
Source : Insee, enquêtes Emploi.

sous-directeurs, de directeurs adjoints et de chefs de service : dans ces fonctions, les femmes sont maintenant nommées dans des proportions voisines de celle de leur représentation dans le vivier des personnes qui remplissent les conditions pour accéder à ce type de poste. Enfin, les femmes occupent plus souvent des postes d'encadrement supérieurs dans des ministères traditionnellement féminisés, comme l'Emploi, la Culture ou la Justice, que dans les ministères plus techniques comme les Finances, l'Équipement ou l'Intérieur.

La généralisation de l'enseignement supérieur a fait évoluer la structure des qualifications, dans le public comme dans le privé

Comment a évolué la structure des qualifications dans le public et le privé ? A-t-elle simplement suivi l'évolution des niveaux de diplôme de l'ensemble des actifs ? Entre 1982 et 2002, le trait le plus saillant est la très forte et régulière baisse de la proportion d'actifs n'ayant aucun diplôme ou n'étant titulaires que du seul brevet des collèges : elle a en effet chuté de 53 à 30 % en vingt ans (*graphique 3*). Cette baisse a été compensée par l'augmentation de toutes les autres catégories. Par exemple, seuls 12 % des actifs en 1982 étaient titulaires d'un diplôme de niveau au moins égal à bac+2 ; en 2002, ils sont plus d'un quart (26 %), ce qui reflète la généralisation de l'enseignement supérieur. Les personnes actives de niveau baccalauréat sont également relativement plus nombreuses : 15 % en 2002, contre 10 % en 1982. Enfin, la part des titulaires d'un brevet d'études professionnelles (BEP) ou d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP), qui sont des diplômes de l'enseignement technique court, a augmenté de 1982 à 1992, passant de 25 à 30 % de la population active, puis elle a marqué le pas et même légèrement reculé à la fin des années quatre-vingt-dix.

Graphique 3
Évolution des niveaux de diplôme dans la population active entre 1982 et 2002

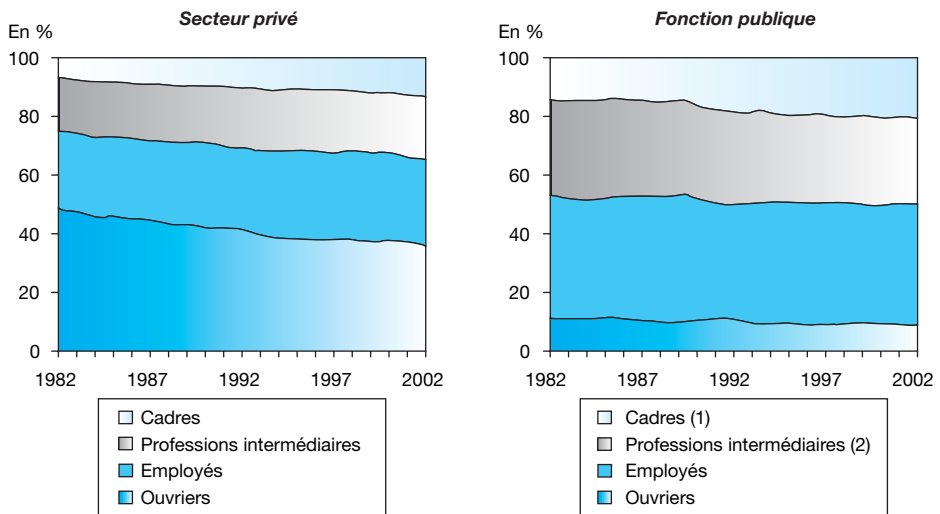


Champ : actifs âgés de 18 à 65 ans.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

On retrouve ces grandes tendances en examinant l'évolution des différentes qualifications dans le public et le privé : l'augmentation du niveau d'éducation des actifs est liée à l'évolution de la structure socioprofessionnelle, dans le public comme dans le privé (graphique 4). Même si les structures sont sensiblement différentes entre les deux

Graphique 4
Évolution de la part des différentes catégories socioprofessionnelles dans le public et le privé entre 1982 et 2002



(1) Hors instituteurs et professeurs des écoles.

(2) Y compris instituteurs et professeurs des écoles.

Champ : salariés âgés de 18 à 65 ans.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

secteurs – la Fonction publique rassemblant notamment davantage de cadres et moins d’ouvriers que le secteur privé –, la part des cadres a augmenté dans les mêmes proportions, passant entre 1982 et 2002 de 8 à 13 % dans le secteur privé et de 12 à 19 % dans le secteur public. La part des professions intermédiaires (y compris les instituteurs et professeurs des écoles) a très légèrement diminué dans la Fonction publique, tandis qu’elle a augmenté dans le secteur privé, qui a vu pendant la même période sa proportion d’ouvriers chuter de 47 % à 35 %.

Au cours des années quatre-vingt-dix, les emplois les moins qualifiés de la Fonction publique ont été de plus en plus occupés par des personnes très diplômées

Quel est le lien entre le niveau de diplôme des personnes et le niveau de qualification des postes qu’elles occupent ? Se restreindre aux plus jeunes des salariés, ceux de 18 à 35 ans, qui représentent l’essentiel des entrants sur le marché du travail, permet de préciser les dynamiques à l’œuvre dans les deux secteurs (*graphique 5*).

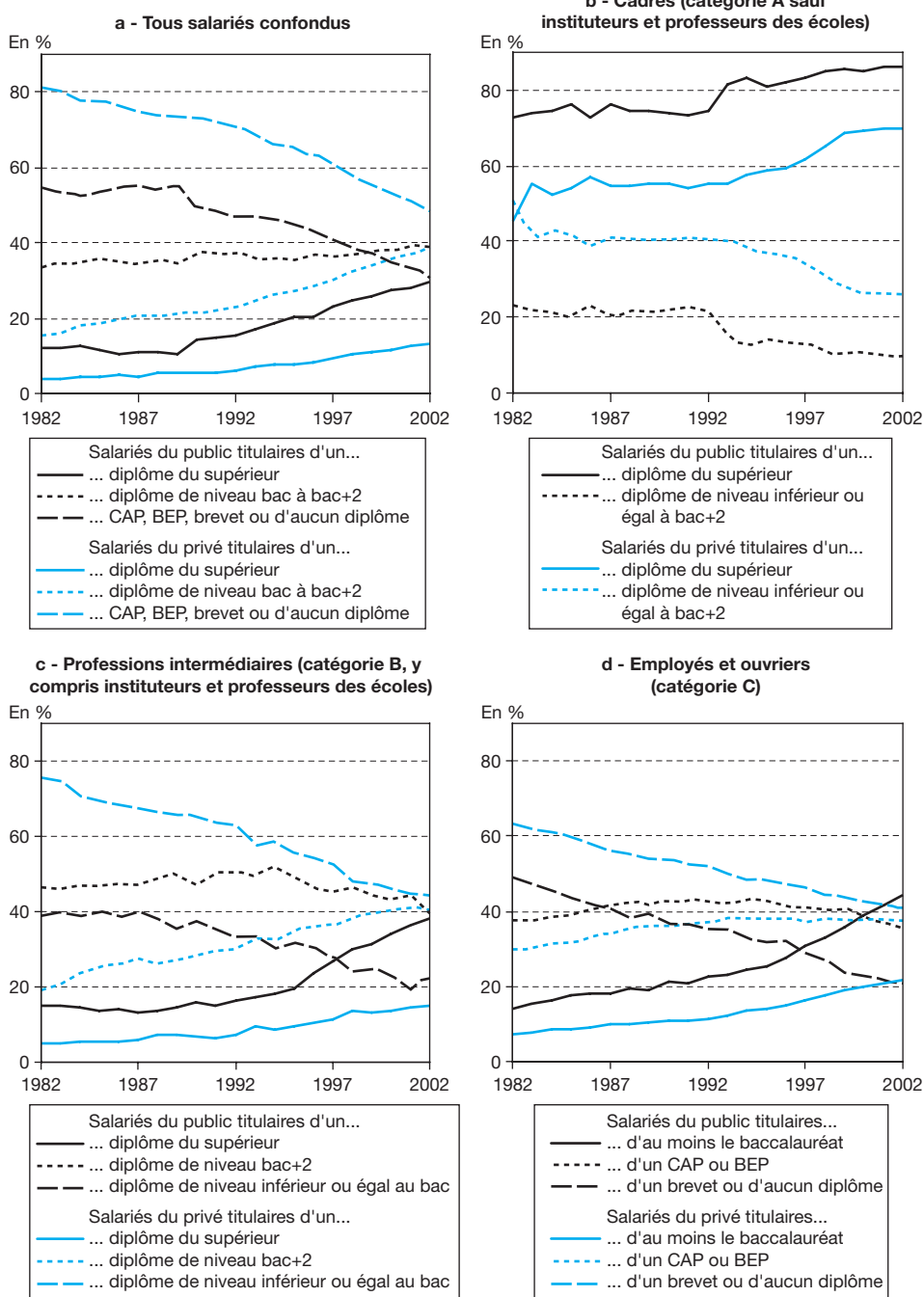
La Fonction publique organise des concours de recrutements en distinguant trois niveaux de qualification. Les concours de catégorie A sont ouverts aux titulaires d’un diplôme de l’enseignement supérieur (licence ou maîtrise dans la plupart des cas) ; les concours de catégorie B aux titulaires d’un baccalauréat (plus éventuellement un diplôme sanctionnant une formation à caractère professionnel après le baccalauréat, comme le diplôme d’État d’infirmier) ; enfin, les concours de catégorie C sont ouverts soit sans condition de diplôme, soit aux titulaires d’un brevet des collèges, ou d’un CAP, ou d’un BEP.

Sur l’ensemble des vingt dernières années, les diplômés de l’enseignement supérieur long sont largement majoritaires parmi les jeunes cadres de la Fonction publique (catégorie A – hors professeurs des écoles dans cet article). Leur part a même augmenté, passant de 74 à 87 % entre 1982 et 2002. Autrement dit, la probabilité d’accéder au statut de cadre de la Fonction publique est aujourd’hui très faible pour un jeune actif qui ne serait pas titulaire d’un diplôme du supérieur. Parmi les jeunes cadres du secteur privé, la proportion de diplômés de l’enseignement supérieur long a également crû très significativement, passant de 48 à 71 % pendant la même période ; mais elle reste inférieure à celle observée dans la Fonction publique, où le niveau d’éducation reste plus déterminant pour accéder au statut de cadre que dans le secteur privé, du fait notamment du mode de recrutement par concours. Cette très forte évolution s’est faite au détriment des bacheliers et des titulaires de diplômes inférieurs au baccalauréat.

On observe des évolutions similaires concernant les professions intermédiaires (en incluant dans cette catégorie les instituteurs et professeurs des écoles). Les jeunes titulaires d’un diplôme de l’enseignement supérieur long ont massivement investi ces professions dans le secteur public. Ils en représentent 38 % en 2002, contre 15 % en 1982. Cette augmentation s’effectue principalement au cours des années quatre-vingt-dix : elle est pour partie due à la création du corps de professeur des écoles (par le décret du 1^{er} août 1990) et à son mode de recrutement et de formation : suite à ce changement, les jeunes recrutés sont *de facto*, à la fin de leur formation, des diplômés du supérieur. Corrélativement, la part des titulaires d’un diplôme de niveau inférieur ou égal au baccalauréat parmi les jeunes salariés exerçant une profession intermédiaire dans le public a presque chuté de moitié, passant de 39 % en 1992 à 22 % en 2002. Au cours de cette

Graphique 5

Évolution des niveaux de diplôme des salariés âgés de 18 à 35 ans des secteurs privé et public



Lecture : le total pour chaque secteur (public ou privé) et pour chaque année vaut 100 %.

Champ : salariés âgés de 18 à 35 ans.

Source : Insee, enquêtes Emploi.

même période, on observe des tendances similaires, mais un peu moins accentuées, concernant les jeunes salariés du secteur privé. La part des diplômés de l'enseignement supérieur a triplé, passant de 5 à 15 %, et celle des titulaires d'un diplôme de niveau bac+2 a également fortement augmenté, passant de 19 à 41 %, au détriment des titulaires de diplôme de niveau inférieur. À l'inverse, dans la Fonction publique, seule la part des jeunes diplômés du supérieur a augmenté, tandis que celle des titulaires de diplômes de niveau bac+2 restait stable.

Il faut enfin noter la baisse spectaculaire de la proportion des personnes les moins diplômées (titulaires d'un brevet des collèges ou d'aucun diplôme) parmi les jeunes ouvriers et employés de la Fonction publique. Leur part a été divisée par presque 2,5 en vingt ans, puisqu'elle est passée de 49 à 21 %. Cette très forte baisse ne s'est pas opérée au bénéfice des titulaires d'un CAP ou BEP, dont le poids est resté stable, mais à celui des titulaires d'au moins le baccalauréat, dont la part a triplé, passant de 14 à 44 %. Ce mouvement a été particulièrement accentué au cours des années quatre-vingt-dix : entre 1992 et 2002, la part des diplômés du supérieur parmi les jeunes salariés ouvriers ou employés de la Fonction publique est ainsi passée de 1 à 5 % et celle des titulaires d'un diplôme de niveau bac+2 est passée de 4 à 11 %. Les emplois les moins qualifiés de la Fonction publique ont ainsi été de plus en plus occupés par des personnes surdiplômées. C'est sans doute là un effet de la forte récession du début des années quatre-vingt-dix, qui a amené des personnes assez – voire très – diplômées à se porter candidates à des emplois peu qualifiés de la Fonction publique, peut-être faute de débouchés suffisants dans le secteur concurrentiel. De ce fait, les taux de candidature aux concours d'entrée dans la Fonction publique ont été, dans l'ensemble, très importants, ce qui traduit une sélection accrue : Fougère et Pouget [8, 23] montrent ainsi que la Fonction publique s'est révélée très attractive durant cette période. Ce phénomène a accentué la hausse du niveau d'éducation des salariés dans la Fonction publique par rapport au mouvement général.

On observe également dans le secteur privé une augmentation de la qualification moyenne des employés et des ouvriers de moins de 35 ans, mais dans des proportions relativement moindres. En vingt ans, la part des personnes titulaires d'un brevet ou d'aucun diplôme est ainsi passée de 51 à 27 %, principalement au bénéfice des titulaires d'un diplôme de niveau bac+2 ou de niveau baccalauréat.

Les enfants de fonctionnaires restent largement sur-représentés dans la Fonction publique

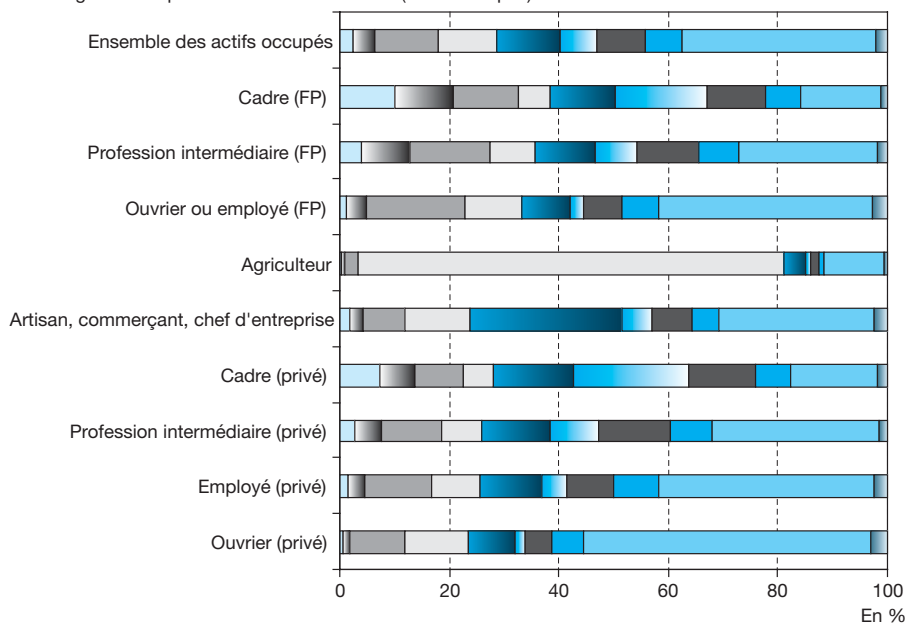
Quelle est l'origine sociale des salariés de la Fonction publique ? Est-elle comparable à celle des salariés du privé ? On peut répondre à ces questions en examinant la catégorie socioprofessionnelle des pères des personnes qui travaillent dans les deux secteurs, disponible dans les enquêtes Emploi de l'Insee depuis 1984. À ce sujet, Goux et Maurin [11] fournissent des éléments de cadrage sur la mobilité sociale en France, sans étudier spécifiquement le cas des salariés de la Fonction publique. Ils montrent notamment que toutes les classes sociales recrutent en priorité leurs propres enfants, mais que certaines le font beaucoup plus que d'autres : ce sont surtout les membres des catégories les plus modestes, exerçant des métiers manuels (ouvriers, agriculteurs), qui n'ont le plus souvent jamais connu d'autre milieu que celui de leur enfance. Le salariat supérieur ne recrute les descendants des milieux modestes qu'une génération plus tard : parmi les cadres par exemple, on trouve davantage de fils de cadres, mais aussi de professions intermédiaires et d'employés, que de fils d'agriculteurs ou d'ouvriers.

Alors qu'en 2002, 17,8 % des personnes en emploi âgées de 18 à 65 ans sont des enfants de fonctionnaires, ces derniers représentent, au sein de la Fonction publique, 32,5 % des cadres, 27,6 % des professions intermédiaires (y compris les professeurs des écoles et les instituteurs) et 22,8 % des employés et ouvriers, soit globalement 26,2 % des salariés de la Fonction publique (*graphique 6*). Ils y sont donc clairement sur-représentés. En particulier, les enfants de cadres ou de professions intermédiaires de la Fonction publique sont sur-représentés parmi les cadres de la Fonction publique. Alors qu'ils ne représentent respectivement que 2,6 % et 3,9 % des personnes qui travaillent, ils occupent en effet 10,1 % et 10,8 % des emplois de cadres de la Fonction publique. Les enfants d'ouvriers ou d'employés de la Fonction publique sont également sur-représentés au sein de celle-ci, mais essentiellement dans les emplois d'employés ou d'ouvriers. Leur proportion parmi les cadres du public est sensiblement équivalente à leur proportion parmi les personnes en emploi.

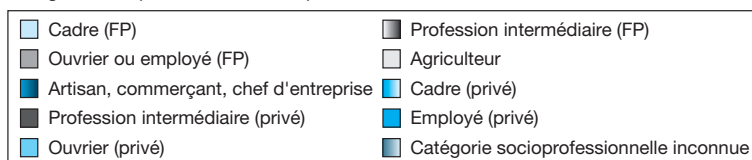
Graphique 6

Les catégories socioprofessionnelles des pères des actifs occupés en 2002

Catégorie socioprofessionnelle des enfants (actifs occupés)



Catégorie socioprofessionnelle des pères



Note : parmi les professions intermédiaires de la Fonction publique on inclut les instituteurs et professeurs des écoles.

Lecture : en 2002, 10,1 % des cadres de la Fonction publique (FP) ont un père qui est (ou était) cadre de la Fonction publique.

Champ : actifs occupés âgés de 18 à 65 ans en 2002.

Source : Insee, enquête Emploi 2002.

La transmission du statut de fonctionnaire d'une génération à l'autre augmente encore quand on ne caractérise plus la famille d'origine par la seule position socioprofessionnelle du père mais par celle des deux parents (*tableau 1*). Avec un père et une mère fonctionnaires, les personnes en emploi sont fonctionnaires dans 41 % des cas. À l'inverse, si aucun des deux parents ne l'est, les chances de devenir salarié de la Fonction publique sont divisées par deux. Plusieurs arguments peuvent être avancés pour expliquer cette très forte transmission du statut : il semble qu'elle résulte elle-même de la transmission d'un système de valeurs et d'un capital scolaire [6]. Les enfants de fonctionnaires font en moyenne des études plus longues que les autres, en particulier dans les familles de cadres. Or, on l'a vu, les fonctions publiques recrutent davantage de personnes diplômées que les entreprises.

Tableau 1
Probabilité d'être salarié de la Fonction publique selon le statut des parents

En %

Père	Mère	Hommes	Femmes	Ensemble
Salarié de la FP	Salariée de la FP	36	47	41
Salarié de la FP	Autre situation	30	36	33
Autre situation	Salariée de la FP	21	36	28
Autre situation	Autre situation	15	26	20

Lecture : parmi les femmes en emploi dont les deux parents sont ou ont été salariés de la Fonction publique (FP), 47 % sont elles-mêmes salariées de la Fonction publique.

Champ : personnes en emploi âgées de 18 à 65 ans.

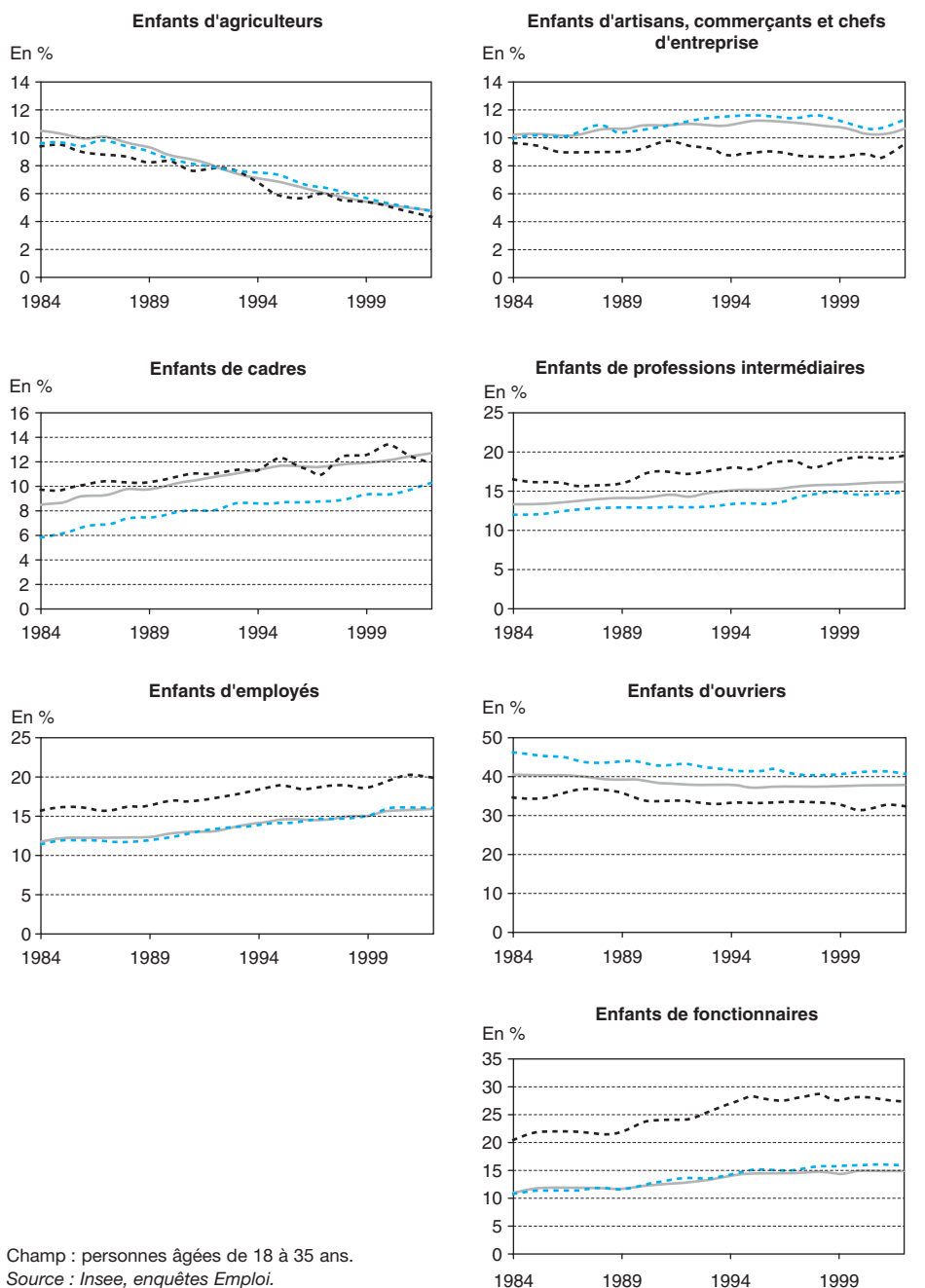
Source : Insee, *enquête Formation et qualification professionnelle 2003*.

Quant aux enfants des salariés du privé, ils sont plus ou moins présents parmi les salariés du public selon la catégorie socioprofessionnelle de leur père. Les enfants de cadres du privé (6,7 % de la population active occupée en 2002) sont nettement sur-représentés parmi les cadres du public (16,7 % la même année). Il en va de même, mais dans une moindre mesure, des enfants dont le père occupe (ou occupait) une profession intermédiaire dans le secteur privé. Les enfants d'employés du privé sont représentés dans la Fonction publique à la mesure de leur poids dans la population active occupée. En revanche les enfants d'ouvriers du privé (35,4 % des actifs occupés) sont nettement sous-représentés parmi les cadres (14,7 %) et les professions intermédiaires (25,4 %) de la Fonction publique. Il en va de même, mais dans des proportions moindres, des fils et filles d'agriculteurs. Cette catégorie socioprofessionnelle reste, au demeurant, la plus homogène en termes d'origine sociale, puisqu'en 2002, 77,8 % des agriculteurs sont eux-mêmes enfants d'agriculteurs.

Ces constats sont-ils le résultat d'évolutions majeures depuis vingt ans, ou bien reflètent-ils au contraire des situations relativement stables ? Pour répondre à cette question, on se limite aux personnes les plus récemment entrées sur le marché du travail, celles de 18 à 35 ans, et on analyse sur la période 1984-2002 comment a évolué l'origine sociale de ceux qui sont salariés de la Fonction publique, en comparant cette évolution avec celle de l'origine sociale des jeunes salariés du privé. Mais dans le même temps, l'origine sociale de l'ensemble de la population de cet âge et des jeunes actifs en particulier s'est modifiée : il y a de moins en moins d'enfants d'agriculteurs et de plus en plus d'enfants de cadres par exemple. Il importe donc d'identifier, parmi les changements dans l'origine

Graphique 7

Proportions d'enfants de différentes catégories socioprofessionnelles dans la population et parmi les salariés du public et du privé âgés de 18 à 35 ans



Champ : personnes âgées de 18 à 35 ans.
Source : Insee, enquêtes Emploi.



sociale des salariés de la Fonction publique, ce qui peut être lié à ces transformations de la structure générale des qualifications, et ce qui relève réellement d'un renforcement du poids d'une catégorie ou d'une autre.

Entre 1984 et 2002, la part des enfants de fonctionnaires parmi les jeunes salariés du public est passée de 20 à 27 % (*graphique 7*). Mais dans le même temps, les enfants de fonctionnaires sont également plus nombreux parmi l'ensemble des jeunes de 18 à 35 ans (11 % en 1984, 15 % en 2002) et parmi les actifs de cet âge (12 % en 1984, 17 % en 2002). Si le poids des enfants de fonctionnaires s'est accru parmi les jeunes salariés du public, c'est donc surtout du fait de l'augmentation du nombre d'enfants de fonctionnaires dans la population, sans que s'accroisse particulièrement la transmission du statut de fonctionnaire d'une génération à l'autre. Une analyse plus détaillée montre que c'est principalement la part des enfants de fonctionnaires parmi les professions intermédiaires de la Fonction publique qui augmente. Leur part parmi les cadres de la Fonction publique est en revanche plutôt stable (ils en représentent environ un tiers, et ce sur l'ensemble de la période étudiée).

À un niveau d'analyse plus fin, l'origine socioprofessionnelle des jeunes salariés de la Fonction publique a certes évolué, mais elle a en fait suivi les transformations générales de l'origine socioprofessionnelle des jeunes dans leur ensemble. Par exemple, les enfants d'agriculteurs représentent, en 2002, 5 % de la population âgée de 18 à 35 ans, contre 11 % dix-huit ans plus tôt. Durant la même période, leur proportion parmi les salariés du public est passée de 9 à 5 %, et leur proportion parmi les salariés du privé est passée de 10 à 5 %. Dans le même temps, la proportion d'enfants de cadres parmi les salariés de la Fonction publique de moins de 35 ans 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). Mais elles ont toutes deux augmenté parallèlement à la part des enfants de cadres en général. Ces derniers demeurent sur-représentés parmi les cadres de la Fonction publique, tout comme parmi les cadres du privé (ils en représentent environ un tiers dans chaque cas).

Les personnes ayant des parents immigrés sont sous-représentées dans la Fonction publique

L'enquête Formation et qualification professionnelle (FQP) 2003 permet d'analyser la situation sur le marché du travail des personnes ayant un ou deux parents immigrés (*encadré 2*). L'entrée dans la Fonction publique était jusqu'à récemment subordonnée à la nationalité française (elle est maintenant accessible, pour l'essentiel des emplois, à l'ensemble des ressortissants de l'Union européenne). On limite donc l'échantillon étudié dans la suite de cette étude aux seules personnes françaises, nées en France et âgées de 18 à 65 ans, parmi lesquelles on distingue celles qui ont un ou deux parents immigrés. Leur origine nationale est alors déterminée par le pays de naissance de leur père, ou bien, si ce dernier est inconnu, par celui de leur mère. D'après l'enquête FQP 2003, 4,1 % des personnes étudiées ont un parent immigré et 3,9 % ont leurs deux parents immigrés. Parmi celles-ci, 2,4 % ont leurs deux parents originaires d'un pays d'Europe et 1,3 % leurs deux parents originaires d'un pays du Maghreb (*tableau 1*).

Des différences notables apparaissent concernant la situation de ces personnes sur le marché du travail (*tableau 2*, [9, 20]). En particulier, le taux de chômage des personnes ayant leurs deux parents immigrés serait environ le double de celui des personnes n'en

Encadré 2

Les personnes ayant des parents immigrés dans l'enquête Formation et qualification professionnelle (FQP) 2003

L'enquête FQP 2003 est la sixième version d'une enquête déjà réalisée en 1964, 1970, 1985 et 1993. Elle permet d'étudier des problématiques aussi diverses que le rendement des diplômés, l'égalité des chances, la mobilité sociale, les carrières et les mobilités professionnelles, les transformations de la demande de travail par qualification ou encore les effets de la formation continue. Pour la première fois, l'édition 2003 contient des informations sur l'origine nationale des enquêtés, ce qui permet notamment d'étudier la situation sur le marché du travail des personnes ayant des parents immigrés. Plus précisément, cette enquête contient des questions relatives au pays de naissance et à la nationalité à la naissance des deux parents de chaque personne interrogée.

Selon la définition adoptée par le Haut Conseil à l'intégration, la population *immigrée* est composée des personnes nées étrangères à l'étranger. Une personne continue à appartenir à la population immigrée même si elle devient française par acquisition. L'origine géographique d'un immigré est définie par son pays de naissance. Dans cette étude, on restreint le champ

de l'analyse aux Français nés en France, et on compare les situations des personnes ayant un, deux, ou aucun parent immigré. Parmi les descendants directs des immigrés, on distingue ceux qui n'ont qu'un parent immigré de ceux qui en ont deux : les travaux qui maintiennent cette distinction montrent en effet qu'en termes d'environnement social ou de réussite scolaire, les enfants de couples mixtes se rapprochent davantage des enfants de deux parents non immigrés que des enfants de deux parents immigrés [12].

Cette partie de l'étude se limite aux seules personnes françaises, nées en France et âgées de 18 à 65 ans, soit un échantillon de 34 517 personnes dans l'échantillon. Parmi elles, 31 902 n'ont aucun parent immigré, 1 391 en ont un, 1 224 en ont deux. Pour 345 d'entre elles, leurs deux parents sont originaires du Maghreb, tandis que 823 ont leurs deux parents originaires d'un pays d'Europe. Les statistiques agrégées calculées dans les tableaux 2 et 3 ne reflètent pas exactement ces effectifs car elles prennent en compte les pondérations de l'enquête.

Tableau 2

Proportions de Français nés en France ayant un ou deux parents immigrés en 2003

En %

	Dans la population	Dans la population active	Parmi les...			
			actifs occupés	chômeurs	salarisés du privé	salarisés du public
Aucun parent immigré	92,0	92,3	92,8	88,5	92,1	94,1
Un parent immigré	4,1	4,0	3,9	4,9	4,0	3,7
dont :						
un parent immigré originaire d'un pays d'Europe	3,4	3,4	3,3	3,8	3,4	3,2
un parent immigré originaire du Maghreb	0,4	0,4	0,4	0,6	0,4	0,3
Deux parents immigrés	3,9	3,7	3,3	6,7	3,9	2,3
dont :						
deux parents immigrés originaires d'un pays d'Europe	2,4	2,4	2,4	2,8	2,7	1,6
deux parents immigrés originaires du Maghreb	1,3	1,1	0,9	3,5	1,0	0,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Champ : Français âgés de 18 à 65 ans, nés en France.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2003.

ayant aucun. Et celui des personnes dont les deux parents sont originaires du Maghreb serait même environ le triple. Autrement dit, ces personnes représentent 1,3 % de la population étudiée, mais 3,5 % des chômeurs. Corrélativement, ils ne représentent que 0,9 % des personnes en emploi. En effet, ces personnes sont en général plus jeunes et moins diplômées que celles n'ayant aucun parent immigré, ce qui explique en partie les différences de taux de chômage.

Par ailleurs, les personnes ayant un ou deux parents immigrés sont sous-représentées dans la Fonction publique. Cette sous-représentation semble légèrement plus importante que celle observée dans le secteur privé. Elle est accrue pour les personnes qui ont deux parents immigrés, et plus encore pour celles dont les deux parents sont d'origine maghrébine. Ainsi, ces dernières ne représentent que 1,0 % des salariés du privé et 0,6 % des salariés du public. Un quart des actifs occupés n'ayant aucun parent immigré sont salariés du public, mais seulement 16,5 % de ceux qui ont deux parents immigrés, 16,3 % quand leurs parents sont originaires d'un pays d'Europe et 17,1 % quand ils sont originaires d'un pays du Maghreb (tableau 3).

Tableau 3
Part des actifs, taux de chômage, part des salariés du public et du privé en fonction du nombre de parents immigrés

En %

	Part des actifs dans la population		Taux de chômage	Part des salariés du public parmi les actifs occupés
	Totale	Hors étudiants et retraités		
Aucun parent immigré	73,7	89,0	9,4	24,5
Un parent immigré	71,2	86,3	11,9	22,5
dont :				
un parent immigré originaire d'un pays d'Europe	72,1	85,6	11,0	23,5
un parent immigré originaire du Maghreb	(69,5)	(88,5)	(15,2)	(18,9)
Deux parents immigrés	69,6	87,4	17,9	16,5
dont :				
deux parents immigrés originaires d'un pays d'Europe	74,0	88,0	11,4	16,3
deux parents immigrés originaires du Maghreb	(64,5)	(85,4)	(30,1)	(17,1)

Note : les chiffres indiqués entre parenthèses sont fragiles.

Champ : Français âgés de 18 à 65 ans, nés en France.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2003.

Une partie de ces écarts renvoie aux différences entre les niveaux de qualification de ces diverses populations. En outre, même à niveau de diplôme équivalent, les personnes ayant des parents immigrés ont moins souvent des parents fonctionnaires (et plus souvent des parents ouvriers du privé) que ceux n'ayant aucun parent immigré. Or, au-delà du capital scolaire, certains aspects de capital humain transmis par les parents peuvent s'avérer déterminants pour choisir de se présenter à un concours de la Fonction publique et le réussir. Ces aspects font certainement en partie défaut aux enfants d'immigrés [27].

Même si la taille de l'échantillon étudié rend difficile une analyse plus fine, il apparaît qu'à diplôme, âge et profession du père équivalents, ces derniers ont une probabilité moindre d'obtenir un emploi et d'être salarié de la Fonction publique (*tableaux 4 et 5*). Ce phénomène est, là encore, plus accentué pour les personnes ayant leurs deux parents immigrés que pour celles qui n'en ont qu'un.

Tableau 4
Impact des différentes caractéristiques des actifs sur leur probabilité d'avoir un emploi

		Hommes		Femmes	
		Coefficient	Effet marginal	Coefficient	Effet marginal
	Constante <i>Probabilité de la situation de référence</i>	1,47	81,2 %	0,89	70,8 %
Origine des parents	<i>Aucun parent immigré</i>	<i>référence</i>		<i>référence</i>	
	Un parent immigré	- 0,32	- 2,0	n.s.	
	Deux parents immigrés	- 0,43	- 2,7	- 0,51	- 4,4
Âge	<i>18-29 ans</i>	<i>référence</i>		<i>référence</i>	
	30-39 ans	0,85	+ 5,4	0,80	+ 6,9
	40-49 ans	1,02	+ 6,5	1,13	+ 9,8
	50-65 ans	0,37	+ 2,4	0,59	+ 5,1
Diplôme le plus élevé obtenu en formation initiale	<i>CEP, BEPC ou aucun diplôme</i>	<i>référence</i>		<i>référence</i>	
	BEP-CAP	0,60	+ 3,8	0,51	+ 4,4
	Baccalauréat	0,65	+ 4,1	0,80	+ 6,9
	Bac+2	1,04	+ 6,6	1,58	+ 13,7
	Supérieur	0,93	+ 5,9	1,29	+ 11,1
Profession du père	Inconnue ou sans objet	- 0,42	- 2,7	- 0,28	- 2,5
	Agriculteur	1,36	+ 8,6	0,99	+ 8,6
	Artisan, commerçant, chef d'entreprise	0,31	+ 2,0	n.s.	
	Cadre du public	0,55	+ 3,5	0,12	+ 1,0
	Cadre du privé	n.s.		- 0,35	- 3,1
	Profession intermédiaire du public	n.s.		0,50	+ 4,3
	Profession intermédiaire du privé	n.s.		n.s.	
	Employé ou ouvrier du public	n.s.		n.s.	
	Employé du privé	n.s.		n.s.	
	<i>Ouvrier du privé</i>	<i>référence</i>		<i>référence</i>	

n.s. : non significatif au seuil de 10 %.

Note : les coefficients reportés dans le tableau sont ceux de modélisations logistiques dont la variable expliquée est le fait d'avoir un emploi.

Lecture : « toutes choses égales par ailleurs », un homme actif ayant deux parents immigrés a moins de chances d'accéder à l'emploi : la probabilité qu'il y accède est inférieure de 2,7 points à celle d'un actif n'ayant aucun parent immigré.

Champ : actifs français nés en France et âgés de 18 à 65 ans.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2003.

L'accès à la grande majorité des emplois publics est subordonné à la réussite d'un concours, réussite très conditionnée par le niveau d'éducation. Ce mode d'accès, assez différent des modalités de recrutement observées dans le privé, garantit une certaine équité parmi les candidats et exclut en théorie toute forme de discrimination, puisqu'il est anonyme, du moins en ce qui concerne les épreuves écrites. On ne dispose ici que de données concernant les personnes qui sont entrées ou non dans la Fonction publique, mais pas d'informations concernant spécifiquement les candidats à ces concours. On peut néanmoins formuler l'hypothèse que la sous-représentation observée dans la Fonction publique serait également observée (éventuellement dans

Tableau 5

Impact des différentes caractéristiques des salariés sur leur probabilité de travailler dans la Fonction publique

		Hommes		Femmes	
		Coefficient	Effet marginal	Coefficient	Effet marginal
	Constante <i>Probabilité de la situation de référence</i>	2,14	10,5 %	- 1,72	15,2 %
Origine des parents	<i>Aucun parent immigré</i>	<i>référence</i>		<i>référence</i>	
	Un parent immigré	n.s.		n.s.	
	Deux parents immigrés	- 0,40	- 6,5	- 0,31	- 6,6
Âge	<i>18-29 ans</i>	<i>référence</i>		<i>référence</i>	
	30-39 ans	0,31	+ 5,0	0,35	+ 7,6
	40-49 ans	0,75	+ 12,2	0,70	+ 15,1
	50-65 ans	0,86	+ 14,0	0,96	+ 20,8
Diplôme le plus élevé obtenu en formation initiale	<i>CEP, BEPC ou aucun diplôme</i>	<i>référence</i>		<i>référence</i>	
	BEP-CAP	n.s.		0,22	+ 4,7
	Baccalauréat	0,59	+ 9,6	0,53	+ 11,4
	Bac+2	0,34	+ 5,4	0,85	+ 18,5
	Supérieur	0,93	+ 15,0	1,46	+ 31,6
Profession du père	Inconnue ou sans objet	n.s.		n.s.	
	Agriculteur	n.s.		n.s.	
	Artisan, commerçant, chef d'entreprise	n.s.		- 0,32	- 6,9
	Cadre du public	0,48	+ 7,8	0,28	+ 6,1
	Cadre du privé	n.s.		- 0,52	- 11,1
	Profession intermédiaire du public	0,85	+ 13,7	0,29	+ 6,3
	Profession intermédiaire du privé	n.s.		- 0,15	- 3,2
	Employé ou ouvrier du public	0,74	+ 12,0	0,41	+ 8,9
	Employé du privé	0,25	+ 4,0	n.s.	
<i>Ouvrier du privé</i>	<i>référence</i>		<i>référence</i>		

n.s. : non significatif au seuil de 10 %.

Note : les coefficients reportés dans le tableau sont ceux de modélisations logistiques dont la variable expliquée est le fait d'être salarié de la Fonction publique.

Lecture : « toutes choses égales par ailleurs », un homme salarié ayant deux parents immigrés a moins de chances d'être salarié dans la Fonction publique : la probabilité qu'il y travaille est inférieure de 6,5 points à celle d'un salarié qui n'a aucun parent immigré.

Champ : salariés français nés en France et âgés de 18 à 65 ans.

Source : Insee, enquête Formation et qualification professionnelle 2003.

des proportions différentes) parmi les candidats. Dès lors, cette sous-représentation pourrait sans doute être en partie comblée par des efforts particuliers concernant les dispositifs d'information, d'orientation, d'accompagnement et de préparation aux concours de la Fonction publique, parallèlement à l'amélioration du niveau d'éducation proprement dit. □

Bibliographie

- [1] AMIRA S., MERON M. (2004), « L'activité professionnelle des personnes handicapées », in *France, portrait social*, Insee, Collection Références, édition 2004-2005, novembre.
- [2] AUDIER F. (2000), « La transmission du statut dans la Fonction publique », *Économie & statistique*, Insee, n° 337-338.
- [3] CALVÈS G. (2005) « Reflecting the Diversity of the French Population : Birth and Development of a Fuzzy Concept », *International Social Science Journal*, vol. 57, n° 183.
- [4] CHARLE C. (1991), *Histoire sociale de la France au XIX^{ème} siècle*, Collection Points Histoire, Le Seuil, Paris.
- [5] CORNWELL C., KELLOUGH J. E. (1994), « Women and Minorities in Federal Agencies : Examining New Evidence from Panel Data », *Public Administration Review*, vol. 54, n° 3.
- [6] DE SINGLY F., THÉLOT C. (1989), *Gens du public, gens du privé : la grande différence*, Dunod, Paris.
- [7] DGAFP (2004), « La lente féminisation de la haute Fonction publique en 2002 », *Point Stat*, n° 4-2004, août.
- [8] FOUGÈRE D., POUGET J. (2003), « Les déterminants économiques de l'entrée dans la Fonction publique », *Économie & statistique*, Insee, n° 369-370.
- [9] GLAUDE M., BORREL C. (2002), « Les immigrés et leurs descendants sur le marché du travail : un regard statistique », in *Immigration, marché du travail, intégration*, Commissariat général du Plan, La Documentation française, Paris.
- [10] GOUX D. (2003), « Une histoire de l'Enquête Emploi », *Économie & statistique*, Insee, n° 362.
- [11] GOUX D., MAURIN É. (1996), « La mobilité sociale en France », in *La Société française, Données sociales*, Insee.
- [12] INSEE (2005), « Les immigrés », *Collection Références*, édition 2005, septembre.
- [13] KELLOUGH J. E. (1990), « Integration in the Public Workplace : Determinants of Female and Minority Representation in Federal Agencies », *Public Administration Review*, vol. 50, n° 4.
- [14] KELLOUGH J. E., ELLIOT E. (1992), « Demographic and Organizational Influences on Racial/Ethnic and Gender Integration in Federal Agencies », *Social Science Quarterly*, vol. 73, n° 1.
- [15] KRISLOV S. (1974), *Representative Bureaucracy*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs.
- [16] LEWIS G. B. (1988), « Progress Toward Racial and Sexual Equality in the Federal Civil Service ? », *Public Administration Review*, n° 48.

- [17] LEWIS G. B. (1996), « Gender Integration of Occupations in the Federal Civil Service : Extent and Effects on Male-female Earnings », *Industrial and Labor Relations Review*, n° 49.
- [18] MEIER K. J. (1975), « Representative Bureaucracy : An Empirical Analysis », *American Political Science Review*, vol. 69, n° 2.
- [19] MEIER K. J., WRINKLE R. D., POLINARD J. L. (1999), « Representative Democracy and Distributional Equity : Adressing the Hard Question », *The Journal of Politics*, vol. 61, n° 4.
- [20] MEURS D., PAILHÉ A., SIMON P. (2005), « Immigrés et enfants d'immigrés sur le marché du travail : une affaire de génération ? », *Les cahiers de l'Ined*, Ined, à paraître.
- [21] MOSHER F. (1968), *Democracy and the Public Service*, Oxford University Press, New York.
- [22] OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI PUBLIC (2004), *Rapport annuel : décembre 2003*, La Documentation française, Paris.
- [23] POUGET J. (2005), « Secteur public, secteur privé : quelques éléments de comparaisons salariales », in *Les salaires en France*, Insee, Collection Références, juin.
- [24] RAYNAUD P. (2003), « L'emploi public est tiré par la Fonction publique territoriale », *Économie & statistique*, Insee, n° 369-370.
- [25] SELDEN S. C. (1997), *The Promise of Representative Bureaucracy : Diversity and Responsiveness in a Government Agency*, M. E. Sharpe, New York.
- [26] SELDEN S. C., BRUDNEY J. L., KELLOUGH J. E. (1998), « Bureaucracy as a Representative Institution : Toward a Reconciliation of Bureaucratic Government and Democratic Theory », *American Political Science Review*, vol. 42, n° 3.
- [27] VERSINI D. (2004), *Rapport sur la diversité dans la Fonction publique*, Rapport présenté au ministre de la Fonction publique et de la Réforme de l'État, La Documentation française, Paris, décembre.
- [28] WISE L. R., TSCHIRHART M. (2000), « Examining Empirical Evidence on Diversity Effects : How Useful is Diversity Research for Public Sector Managers ? », *Public Administration Review*, vol. 60, n° 5.
-