



HAL
open science

L'insertion des jeunes dans la fonction publique de l'État entre 1991 et 2015 : constances et changements

Aurélie Peyrin, Camille Signoretto

► To cite this version:

Aurélie Peyrin, Camille Signoretto. L'insertion des jeunes dans la fonction publique de l'État entre 1991 et 2015 : constances et changements. Ministère de la transformation et de la fonction publiques. SDessi – DGAFP. Rapport annuel sur l'état de la fonction publique : Attractivité de la fonction publique (Dossier), La Documentation Française, pp.267-275, 2020, Collection Faits et chiffres. halshs-03097554

HAL Id: halshs-03097554

<https://shs.hal.science/halshs-03097554>

Submitted on 30 Apr 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

2. L'insertion des jeunes dans la fonction publique de l'État entre 1991 et 2015 : constances et changements¹

Aurélie PEYRIN
Camille SIGNORETTO
LEST, AMU – CNRS

Depuis vingt-cinq ans, le système d'emploi public s'est profondément transformé : une nouvelle forme de régulation de l'emploi, contractuelle (réservée aux CDD et contrat à durée indéterminée – CDI – de droit public), y coexiste désormais avec la traditionnelle régulation statutaire. Parallèlement, la dynamique des recrutements statutaires s'est inversée sur la période : après une phase d'essor de l'emploi public, les recrutements ont été réduits de moitié, la période récente marquant un rebond. Dès lors, se pose la question de l'impact de ces changements sur les modes d'insertion des jeunes dans la fonction publique de l'État.

Cette étude analyse donc les débuts de parcours dans la fonction publique de l'État de jeunes recrutés entre 1991^{et} 2015, en exploitant le panel « tous salariés » de l'Insee. La part des jeunes démarrant leur parcours dans la fonction publique de l'État (FPE) est à hauteur de 4 %, au même niveau en 2015 qu'au début des années 1990. En revanche, la part des jeunes entrant dans la FPE directement avec le statut de fonctionnaire a été divisée par deux entre les deux périodes, passant de 24 % à 10 %. Dans le secteur public, comme dans le privé, le contrat à durée déterminée constitue ainsi la norme d'embauche sur le marché du travail.

Un changement de régulation de l'emploi public depuis les années 2000

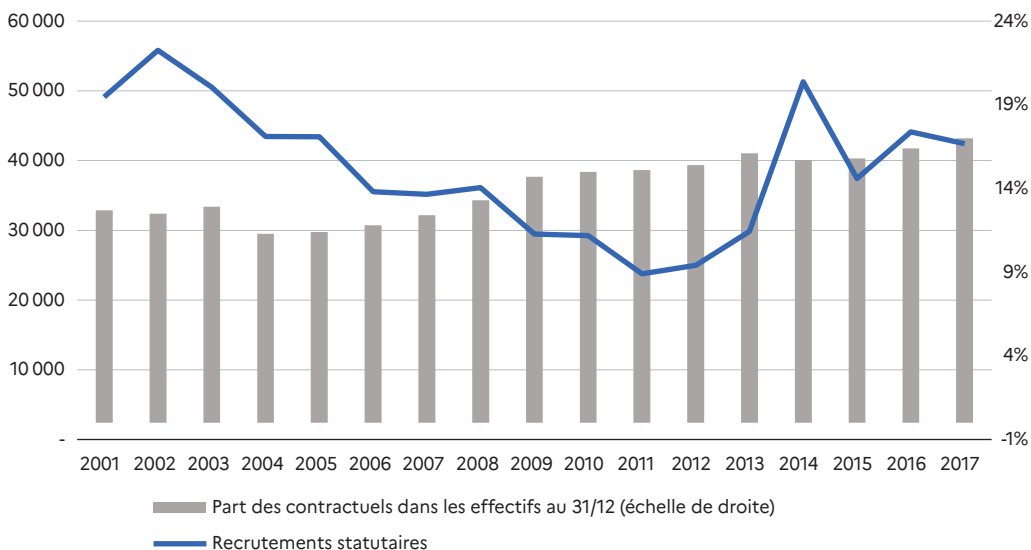
La fonction publique, et en particulier la fonction publique de l'État, a longtemps pu être décrite comme un « marché interne » (Audier, 1997 ; Parent et *al.*, 2003) auquel on accède après la fin des études par des portes d'entrée constituées de concours assis sur des niveaux de recrutements précis, et où l'on fait carrière toute sa vie suivant une progression au rythme prévu par des dispositions réglementaires (Doeringer et Piore, 1971 ; Petit, 2004). Or, les statistiques publiées chaque année dans le *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* dressent un tableau très différent du fonctionnement de ce marché du travail sur la période plus récente : prédominance des recrutements par contrat au détriment des recrutements statutaires et évolution très irrégulière du nombre de recrutements par concours externes (**Figure D2-1**) ; mais aussi élévation de l'âge moyen à l'entrée dans la fonction publique, notamment en raison de l'augmentation régulière de la part des agents ayant une expérience professionnelle préalable dans le secteur privé (Kerjosse et Remila, 2013). Ces éléments donnent à penser que, dans le contexte actuel, les jeunes entrants devraient accéder encore plus qu'avant à l'emploi public sans le statut de fonctionnaire, et qu'ils demeureraient de plus en plus longtemps

¹ Ce texte est extrait d'un rapport d'étude financée par l'Injep : Peyrin A., Signoretto C., Joubert L. (2020), *L'insertion des jeunes dans la fonction publique d'État, 1991-2015*, INJEPR-2020/09 [en ligne : https://injep.fr/wp-content/uploads/2020/09/rapport-2020-09-LEST_Peyrin.pdf]

2 Attractivité de la fonction publique

dans un sas d'emplois temporaires fonctionnant comme une file d'attente sans aucune garantie d'accès au statut².

Figure D2-1 : Flux et structure des recrutements statutaires dans la FPE



Sources : Pour les données sur les recrutements statutaires, enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP – Sous-direction des études, des statistiques et des systèmes d'information ; pour les données sur la part des contractuels, flux entrant dans la fonction publique de l'État : Insee Première n° 1544, 1640 et 1741. Séries longues publiées sur le site de la DGAFP.

Définition : Ensemble des recrutements statutaires, c'est-à-dire recrutements externes avec et sans concours, concours unique, troisième concours, Pacte, y compris les concours d'administrateurs et d'attachés de la fonction publique de l'État (IRA et ENA).

Note : Avant 2004, les données étaient produites de façon bisannuelle, ce qui explique l'absence de chiffres pour la part des contractuels dans les effectifs en 2003.

Outre ces variations de volume et de structure des recrutements, les cadres institutionnels ont parallèlement évolué, contribuant à transformer l'espace des carrières possibles pour les jeunes entrant dans la fonction publique. Les deux grandes réformes organisationnelles du quinquennat 2007-2012, la révision générale des politiques publiques (RGPP) et la réorganisation territoriale de l'État (REATE), ont été accompagnées d'un important volet ressources humaines. La diminution du nombre de fonctionnaires titulaires en était l'objectif quantitatif le plus frappant : la **Figure D2-1** montre en effet la chute continue des recrutements statutaires après 2007 – même si elle avait commencé en 2002, dès le début du quinquennat précédent. Sur le plan qualitatif, d'importantes réformes de la formation professionnelle et de la mobilité des fonctionnaires ont aussi été mises en place³ pour accompagner les conséquences de la réorganisation des administrations centrales et déconcentrées sur les agents, notamment ceux dont les postes étaient supprimés par les fusions de services. Pour autant, ces importantes réformes de la gestion des fonctionnaires n'ont pas remis en cause l'édifice statutaire de la fonction publique : la transformation du système d'emploi public s'est en effet opérée de manière plus discrète, à travers l'institutionnalisation d'un régime d'emploi à part entière pour les agents contractuels de droit public.

Depuis 2005, les employeurs publics ne peuvent juridiquement plus renouveler des CDD de droit public au-delà de six ans ; en contrepartie, ils sont autorisés à transformer ces CDD en CDI de droit public, et même

² Cette période d'attente peut se révéler favorable à la réussite des concours lorsqu'elle permet la formation et l'accumulation en capital humain spécifique, comme le montre l'exemple des candidats aux concours de l'enseignement (Danner et Giret, 2016).

³ La loi n° 2007-148, dite de « modernisation de la fonction publique » et la loi n° 2009-972 de « mobilité et parcours professionnels dans la fonction publique » en sont les principales traductions.

à recruter directement en CDI depuis 2012 (sauf les collectivités territoriales)⁴. Il est donc désormais possible d'avoir un emploi stable dans la fonction publique sans avoir le statut de fonctionnaire, mais sans les mêmes droits à la carrière que les agents titulaires du statut – en particulier l'avancement automatique à l'ancienneté. Deux décrets parus en 2014 ont redéfini les relations d'emploi des agents non titulaires avec l'État employeur, parachevant l'édification d'une régulation spécifique de l'emploi contractuel dans la fonction publique (Peyrin, 2019)⁵. Autrement dit, deux formes de régulation de l'emploi et des carrières coexistent aujourd'hui dans la fonction publique de l'État, permettant aux employeurs publics qui en relèvent de pratiquer une « segmentation interne » de leur main-d'œuvre (Gazier et Petit, 2019 ; Valette, 2007).

Ainsi, les cohortes successives de jeunes sortant du système éducatif entrent sur le marché du travail, et notamment sur le marché de l'emploi public, dans des contextes bien différents.

Ce que l'on sait sur la place de l'emploi public dans les parcours professionnels des jeunes

D'après la littérature statistique et économique, l'emploi public a toujours représenté un débouché pour les jeunes entrant sur le marché du travail : en 2007, 14 % de la génération 2004 en emploi travaillait par exemple dans la fonction publique. Précisément, pour 12 % des jeunes en emploi de cette génération, la première embauche s'est effectuée dans la fonction publique, et 20 % y avaient travaillé au moins une fois au cours de leurs trois premières années d'insertion (Idmachiche, 2010). Plus globalement, la part des jeunes actifs (28-32 ans) dans le secteur public a baissé de plus de 8 points de pourcentage entre 1982 et 2002, passant de 34 % à 26 % (Gollac et Huguée, 2015). La baisse de la sélectivité des concours de recrutement externe dans les corps de fonctionnaires de l'État, qui reflète directement la baisse du nombre de candidats par poste offert⁶, laisse penser que l'emploi public est donc moins attractif. Mais l'attractivité des concours dépend également de déterminants économiques (voir article D1) : le nombre de candidats augmentant avec le taux de chômage des jeunes, le nombre de sortants du système éducatif et le nombre de postes offerts (Daussin-Benichou *et al.*, 2015), il est possible que certains jeunes aient renoncé à se présenter face à la forte baisse des postes offerts dans les corps de l'État entre 2001 et 2011 (Figure D2-1).

La part des fonctionnaires dans l'emploi des jeunes a elle aussi diminué au cours du temps : cinq ans après l'entrée sur le marché du travail, cette part a baissé de 9 % pour la génération sortant du système éducatif en 1992 à 4 % pour la génération 2010 (Bonnet *et al.*, 2018). Longtemps plus importante pour les jeunes diplômés du supérieur (Audier, 1997), cette part a également diminué dans cette population, passant de 15 % des jeunes diplômés du supérieur de la génération 1992 à 6 % de la génération 2010 (Bonnet *et al.*, 2018). En réalité, comme dans le privé, l'accès des jeunes aux emplois publics se fait sur des emplois temporaires : parmi les 14 % de jeunes en emploi de la génération 2004 travaillant dans la fonction publique, 45 % étaient en CDD, cette part atteignant 64 % dans la fonction publique hospitalière (Idmachiche, 2010)⁷. Cette précarisation des modes de recrutement peut, elle aussi, contribuer à la baisse de l'attractivité de la fonction publique, notamment pour les jeunes des catégories populaires qui venaient y chercher un emploi stable et la possibilité d'une carrière (Huguée, 2011).

Une partie des agents publics entrés comme contractuels deviennent cependant titulaires par la suite – en moyenne un sur dix chaque année, quel que soit l'âge (Ba et Pons, 2019), en utilisant pour cela les différentes voies à leur disposition : concours internes et notamment dispositifs de titularisation proposant des voies

4 Si la loi n° 2012-347, dite Loi Sauvadet, est souvent présentée comme le plan de titularisation le plus récent, elle marque surtout la généralisation de la « cédésation » comme solution alternative à la titularisation pour « sécuriser » les parcours professionnels des contractuels.

5 La possibilité d'accéder au CDI a-t-elle remplacé la titularisation ? Le panel ne permet pas de différencier les CDD des CDI pour la fonction publique de l'État.

6 La sélectivité a été divisée par deux entre 2011 et 2018, passant de 12 % à 6 % environ, cf. Sous-direction des études, des statistiques et des systèmes d'information, 2020, « Les recrutements de fonctionnaires de l'État en 2018 », *Stats Rapides* n°62, DGAFF.

7 En 2014, 30 % des agents civils de l'État hors enseignants sont employés sous contrat. Cette situation concerne la majorité des débutants : 74 % des agents publics ayant moins de 10 ans d'ancienneté sont contractuels, et seulement un quart (26 %) de ceux ayant entre 10 et 20 ans d'ancienneté, voir Arnault *et al.*, 2018.

2 Attractivité de la fonction publique

réservées aux agents contractuels⁸, mais aussi concours externes⁹. Pour les jeunes de la génération 1998, par exemple, être passé par un CDD public d'une durée supérieure à six mois augmentait les chances d'accès à l'emploi titulaire (Di Paola et Moullet, 2003). De ce fait, les emplois contractuels des trois fonctions publiques sont concentrés sur les agents les plus jeunes (Ba et Pons, 2019), laissant augurer un état transitoire : en 2017, les agents contractuels de l'État sont en moyenne beaucoup plus jeunes que les agents titulaires – 39 ans contre 45 ans –, et les moins de 30 ans représentent 29 % des contractuels et seulement 8 % des fonctionnaires¹⁰.

Encadré 1 : Méthodologie et données (panel « Tous salariés » de l'Insee)

Le panel « Tous salariés » est issu d'un échantillonnage au 1/12^e des déclarations annuelles de données sociales (DADS, Insee). Si le panel des DADS démarre en 1976, il n'est étendu à la fonction publique de l'État (FPE) qu'en 1988 : le panel DADS devient alors « Tous salariés ». Nous avons cependant choisi de démarrer la période d'étude seulement en 1991, car le panel n'a pas été alimenté par l'Insee en 1990, qui constitue donc une année manquante ; néanmoins les entrants observés en 1991 peuvent comprendre des personnes réellement entrées sur le marché du travail en 1990.

Nous avons ensuite séparé l'échantillon en trois sous-périodes : 1991-2001, 2002-2006 et 2007-2014. L'analyse se concentre cependant sur la première et la dernière sous-période, car les années 2002 à 2006 présentent des valeurs inexplicables pour certaines de nos variables d'intérêt, qui ne correspondent pas à des variations observées dans d'autres sources. On observe, d'abord, un pic brusque du nombre d'individus et d'emplois occupés en 2002, partiellement expliqué par le changement de stratégie d'échantillonnage du panel « tous salariés » en 2001 (la taille de l'échantillon est alors doublée) ; ensuite, la part de la FPE dans le ou les premiers emplois occupés par les jeunes entrés dans le panel est nettement surreprésentée entre 2003 et 2005 ; et enfin, un dernier pic important dans les effectifs de l'État apparaît en 2006. Or, si les séries longues de la DGAFP indiquent bien que 2002 et 2003 sont des années fastes pour les recrutements externes, 2004 et 2005 correspondent à des volumes moins élevés, et 2006 encore plus. La prudence est donc de mise pour commenter cette période. À ce stade, ces explications pourraient provenir d'un changement dans la chaîne de production du panel, mais seule une étude approfondie serait à même de reconstituer ce pan de l'histoire de la statistique publique. Finalement, nous choisissons de présenter les statistiques soit par grandes sous-périodes, soit par double année, pour permettre un lissage des effectifs ou proportions calculés.

Le premier emploi des jeunes entrant sur le marché du travail

La majorité des jeunes entrants dans le panel est employée dans le secteur privé (88 % en moyenne entre 1991-2001, 87 % en moyenne entre 2007-2015, **Figure D2-2**)¹¹. En moyenne, seuls 3 % des entrants sont employés dans la FPE (quelle que soit la période) et 9 % dans les autres fonctions publiques entre 1991 et 2001, puis 11 % entre 2007 et 2015. Ces proportions sont conformes aux ordres de grandeur connus par ailleurs : la majorité de l'emploi salarié français se situe dans le secteur privé (80 % privés, vs 9 % FPE et 11 % dans les deux autres fonctions publiques, voir chiffres clés *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, 2019). La fonction publique de l'État semble toutefois nettement sous-représentée parmi les jeunes salariés, ce qui est cohérent avec l'âge moyen des agents de l'État (42,5 ans en 2017 selon les chiffres clés du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, 2019), plus élevé que celui des salariés du privé (41 ans). Par ailleurs, ces parts sont assez stables sur l'ensemble de la période.

8 Plusieurs « plans de titularisation » ont été organisés à échéances irrégulières, sous la forme de concours ou d'examens professionnels réservés aux agents contractuels répondant à des critères d'activité et d'ancienneté. Les principaux ont été mis en place en 1983, 1996, 2001 et 2012. Selon une enquête réalisée par l'Insee en 2010, ces dispositifs représentaient 20 % des titularisations.

9 Chaque année, en moyenne, 15 à 20 % des lauréats des concours externes étaient déjà en CDD dans la fonction publique, cf. par exemple la *Vue d'ensemble consacrée aux recrutements externes dans le Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* 2019.

10 La jeunesse relative des agents contractuels est une constante sur longue période : en 1969, la part des moins de 30 ans atteignait 73 % chez les agents contractuels de l'État, contre seulement 24 % chez les fonctionnaires (Siwiek-Pouydesseau, 1976).

11 Les statistiques présentées ici portent sur le premier emploi observé (repéré par la date de début de rémunération) lors de l'entrée de l'individu dans le panel. Toutefois, ce premier emploi observé n'est pas toujours l'emploi le plus significatif qui caractériserait la réelle insertion de l'individu sur le marché du travail, car il peut être de faible durée ou être un poste qualifié d'« annexe » (c'est-à-dire un poste de faible durée et/ou de faible rémunération, et qui n'est pas considéré par l'Insee comme un « vrai emploi », voir documentation DADS grand format).

L'insertion des jeunes dans la fonction publique de l'État entre 1991 et 2015 : constances et changements

Figure D2-2 : Répartition des jeunes entrants dans le panel par secteurs, 1991-2015

Période	Fonction publique de l'État	Autre fonction publique	Privé	Ensemble
1991-2001	3 %	9 %	88 %	100 %
2007-2015	3 %	11 %	86 %	100 %
1991-2015	4 %	9 %	87 %	100 %

Source : Insee, panel « Tous salariés ».

Champ : Salariés âgés de 15 à 35 ans au moment de leur entrée dans le panel, hors agriculture et particuliers-employeurs. Moyenne sur chaque période.

Au sein de la fonction publique de l'État, on observe que, quelle que soit la période considérée, l'entrée dans la FPE s'effectue majoritairement comme contractuel (79 % en moyenne entre 1991 et 2015), et cette part augmente nettement entre 1991 et 2001 (76 %) et entre 2007 et 2015 (90 %) (Figure D2-3). Si, en moyenne, 24 % des entrants débutaient dans la FPE comme titulaires entre 1991 et 2001, ce n'est plus le cas que de 10 % d'entre eux entre 2007 et 2015. Cette baisse apparaît globalement proportionnelle à celle du nombre de recrutements d'agents titulaires, de 77 000 en moyenne entre 1991 et 2001 à 34 000 en moyenne sur la période 2007-2015.

Figure D2-3 : Répartition des jeunes entrant dans la FPE selon le statut, 1991-2015

Période	Titulaires	Contractuels ⁽¹⁾	Ensemble
1991-2001	24 %	76 %	100 %
2007-2015	10 %	90 %	100 %
1991-2015	21 %	79 %	100 %

Source : Insee, panel « Tous salariés ».

Champ : Salariés âgés de 15 à 35 ans au moment de leur entrée dans le panel, hors agriculture et particuliers-employeurs.

Note : Les fonctionnaires-stagiaires sont intégrés dans la catégorie des titulaires.

(1) Sont dénommés contractuels les personnels non titulaires, contractuels de droit public ou privé (contrats aidés) ou autres statuts (ouvriers d'État, enseignants du privé sous contrat...).

Une probabilité d'entrer dans la fonction publique plus forte pour les jeunes femmes, les jeunes du Nord et du Sud-Ouest

Les estimations logistiques multinomiales suivantes (Figure D2-4) permettent d'isoler l'effet de chacune des caractéristiques individuelles¹² sur la probabilité pour un jeune d'entrer dans la FPE pour son premier emploi. Une jeune femme aura ainsi plus de chance d'être employée dans le secteur public, c'est-à-dire dans la FPE et encore plus dans une autre fonction publique, que dans le privé lors de son entrée sur le marché du travail, toutes choses égales par ailleurs. Concernant l'âge, plus le jeune est âgé lors de son entrée sur le marché du travail, et plus sa probabilité d'entrer dans la FPE plutôt que dans le privé est élevée, en lien avec les niveaux de diplôme attendus, généralement plus élevés dans la FPE ; en revanche, il est plus probable d'entrer dans la FPT ou FPH que dans le privé plus jeune (15-24 ans) ou plus vieux (30-35 ans).

La majorité des emplois statutaires dans la fonction publique étant réservés aux citoyens européens, logiquement, le fait d'être étranger diminue la probabilité d'entrer pour son premier emploi dans la FPE ou dans l'une des deux autres fonctions publiques, par rapport au privé. La zone de résidence a également un effet attendu sur la probabilité d'être employé dans une autre fonction publique pour son entrée sur le marché du travail : habiter dans une autre région que la région parisienne augmente cette probabilité, le poids de la FPT se fait sentir ici. Du côté du premier emploi dans la FPE, la probabilité d'y entrer sera plus forte si le jeune habite dans le Nord et le Sud-Ouest par rapport à la région parisienne.

12 Les variables individuelles disponibles dans le panel Tous salariés sont malheureusement limitées. Une analyse ultérieure pourrait être réalisée sur le panel apparié à l'échantillon démographique permanent, afin d'étudier notamment l'effet du diplôme, de la situation familiale.

2 Attractivité de la fonction publique

Figure D2-4 : Régression logistique multinomiale : probabilité d'occuper un premier emploi dans la FPE et dans une des deux autres fonctions publiques, par rapport au secteur privé

Logit multinomial, référence : premier emploi dans le secteur privé	Premier emploi dans la FPE	Premier emploi dans une autre fonction publique
Constante	-5,925***	-3,216***
Sexe		
Femme	0,398***	0,604***
Hommes		<i>ref.</i>
Âge		
15-24 ans		<i>ref.</i>
25-29 ans	1,081***	-0,085***
30-35 ans	0,988***	0,101***
Nationalité		
Française		<i>ref.</i>
Étrangère	-0,616***	-0,769***
Grandes régions		
Région parisienne		<i>ref.</i>
Bassin parisien	-0,057***	0,221***
Nord	0,064***	0,584***
Est	0,023	0,240***
Ouest	-0,157***	0,040***
Sud-Ouest	0,026*	0,266***
Centre-Est	-0,134***	0,096***
Méditerranée	-0,097***	0,180***
DOM et Autres	-0,501***	0,736***
Manquant	2,628***	0,790***
Année d'entrée dans le panel		
1991-1992		<i>ref.</i>
1993-1994	0,731***	0,453***
1995-1996	1,794***	0,533***
1997-1998	2,104***	0,412***
1999-2000	2,020***	0,346***
2001-2002	2,490***	0,547***
2003-2004	3,109***	0,484***
2005-2006	2,577***	0,574***
2007-2008	2,234***	0,578***
2009-2010	2,217***	0,645***
2011-2012	2,117***	0,639***
2013-2014	2,380***	0,768***
2015	2,501***	0,672***

Source : Insee, panel « Tous salariés ».

Champ : Salariés âgés de 15 à 35 ans au moment de leur entrée dans le panel, hors agriculture et particuliers-employeurs.

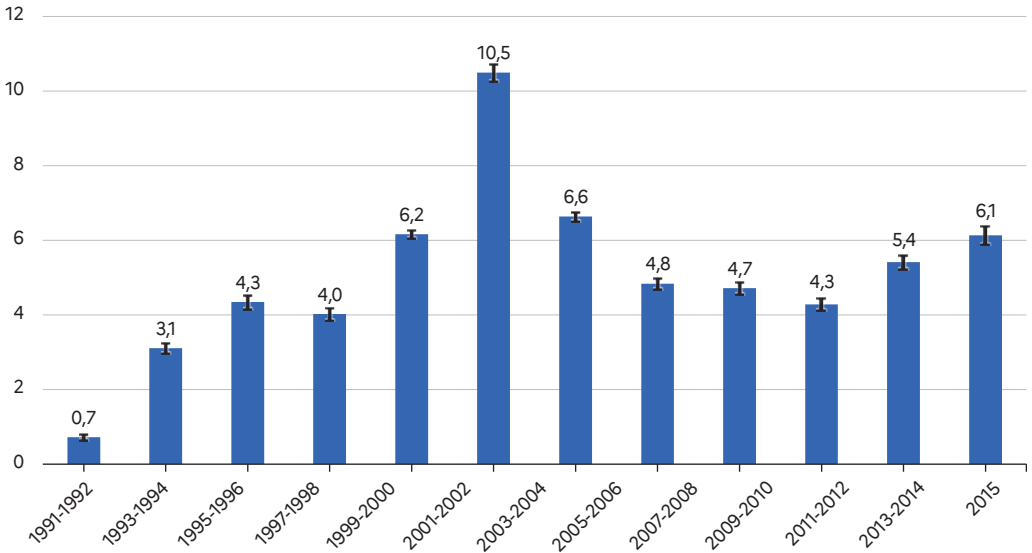
Lecture : Être une femme augmente la probabilité d'occuper un premier emploi dans la FPE ou un premier emploi dans une des deux autres fonctions publiques, par rapport à un homme.

Enfin, toutes choses égales par ailleurs, entrer sur le marché du travail après 1992 augmente significativement la probabilité d'occuper un premier emploi dans la FPE (Figure D2-5) : pour la plupart des cohortes (1997-1998, 1999-2000, 2007-2008, 2009-2010, 2011-2012, 2013-2014), l'effet est supérieur de 4 à 5 points de pourcentage par rapport aux générations entrant antérieurement sur le marché du travail. Les années 2001 à 2006 se distinguent par une probabilité bien plus élevée : comme précisé précédemment (Encadré 1), les années 2001 à 2003

L'insertion des jeunes dans la fonction publique de l'État entre 1991 et 2015 : constances et changements

correspondent à des années de fort recrutement dans la fonction publique, mais ce n'est plus le cas des années suivantes ; il est donc difficile d'expliquer ici ces effets. En revanche, la probabilité d'occuper un premier emploi dans la FPE est bel et bien plus élevée entre 2013 et 2015.

Figure D2-5 : Effets marginaux de la variable de cohorte d'entrée sur le marché du travail sur la probabilité d'avoir un premier emploi dans la FPE plutôt que dans le privé



Source : Insee, panel « Tous salariés ».

Champ : Salariés âgés de 15 à 35 ans au moment de leur entrée dans le panel, hors agriculture et particuliers-employeurs.

Note : La référence est la cohorte 1991-1992, comme indiqué dans le Figure D2-4. Les intervalles de confiance sont également représentés sur le graphique.

De même, la régression logistique estimant la probabilité d'occuper un premier emploi de titulaire par rapport à un emploi de non-titulaire, sur le seul champ de la FPE¹³ (Figure D2-6) montre que, toutes choses égales par ailleurs, être une femme ou être de nationalité étrangère diminue la probabilité d'entrer dans la FPE comme titulaire plutôt que comme contractuel. Au contraire, être âgé de plus de 24 ans augmente les chances d'y entrer comme titulaire, l'effet marginal étant plus fort pour les 30-35 ans par rapport aux 25-29 ans. Concernant la période d'entrée dans le panel, toutes les années suivant 1991-1992 (en référence) sont plus propices pour entrer dans la FPE comme titulaire, excepté les années 2011 à 2014 qui correspondent au point bas des recrutements statutaires. Les effets marginaux signalent enfin deux pics importants : les années 2001-2002 et 2005-2006 (plus de 25 points de pourcentage). Si le premier pic correspond au point haut des recrutements statutaires depuis le début des années 1990, à nouveau, le second ne s'explique pas par la courbe des recrutements.

¹³ Pour cette analyse, nous avons supprimé les observations correspondant à la modalité « stagiaire de la fonction publique » (1^{ère} année avant titularisation).

2 Attractivité de la fonction publique

Figure D2-6 : Régression logistique : probabilité d'occuper un premier emploi titulaire dans la FPE – champ restreint aux premiers emplois dans la FPE

Logit binomial, référence : premier emploi de contractuel	Premier emploi de titulaire	
	Coefficient	Effet marginal (en point de probabilité)
Constante	-2.487	
Sexe		
Femme	-2,288***	-4.4
Hommes		<i>ref.</i>
Âge		
15-24 ans		<i>ref.</i>
25-29 ans	1,185***	19.6
30-35 ans	2,021***	36.2
Nationalité		
Française		<i>ref.</i>
Étrangère	-1,726***	-23.1
Grandes régions		
Région parisienne		<i>ref.</i>
Bassin parisien	-0,331***	-5.1
Nord	-0,362***	-5.6
Est	-0,171***	-2.7
Ouest	-0,617***	-9.3
Sud-Ouest	-0,449***	-6.9
Centre-Est	-0,443***	-6.8
Méditerranée	-0,471***	-7.2
DOM et Autres	-0,519***	-7.9
Manquant	0,961***	15.9
Année d'entrée dans le panel		
1991-1992		<i>ref.</i>
1993-1994	0,292***	3.5
1995-1996	0,402***	5
1997-1998	0,652***	8.5
1999-2000	0,823***	11.1
2001-2002	1,780***	28.1
2003-2004	0,706***	9.3
2005-2006	1,684***	26.3
2007-2008	0,810***	10.9
2009-2010	0,451***	5.6
2011-2012	-0.104	ns
2013-2014	0.025	ns
2015	0,208***	2.5

Source : Insee, panel « Tous salariés ».

Champ : Salariés âgés de 15 à 35 ans au moment de leur entrée dans le panel, hors agriculture et particuliers-employeurs – champ de la FPE uniquement, hors stagiaires.

Lecture : Être une femme diminue la probabilité d'occuper un premier emploi titulaire dans la FPE par rapport à un homme, d'environ 4,4 points.

Ces résultats montrent que la place de l'État dans les parcours d'insertion des jeunes était très minoritaire entre 1991 et 2015 et que la place des entrées directes par la voie statutaire a été divisée par deux (de 24 % à 10 %) sur cette période. Dans le secteur public, comme dans le privé, le contrat à durée déterminée constitue ainsi la norme d'embauche sur le marché du travail. En outre, la probabilité d'entrer dans la FPE comme contractuel plutôt que titulaire est plus forte pour certains profils : les femmes, entre 15-24 ans, habitant en dehors de la région parisienne et entrées en 1991-1992 ou entre 2011 et 2014.