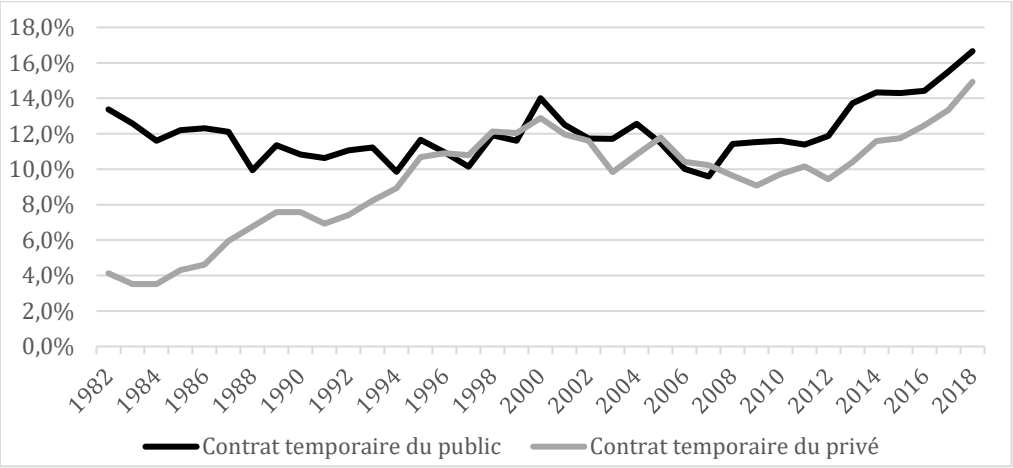
Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°13, 2023-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-17196-6.p.0051.

CONTRATS TEMPORAIRES DE LA FONCTION PUBLIQUE ET FONCTIONNAIRES : QUELLES DIFFÉRENCES ?

Marion MAUCHAUSSÉE
ICL, Junia, Université Catholique de Lille,
LITL ; CNAM, CEET

Tandis que depuis des décennies, le contrat à durée indéterminée (CDI) est pour le secteur privé le cadre d'emploi standard des travailleurs permanents sur le marché du travail, la croissance notable du nombre de salariés en emploi temporaire (CDD, intérimaire, etc.) depuis les années 1980 suggère une transformation de cette norme d'emploi : la part des travailleurs en emploi temporaire du privé est passée de 4 % en 1982 à 15 % en 2018. De nombreux travaux scientifiques s'intéressent à ces formes particulières d'emplois dans le secteur privé, tant du point de vue des salariés en étudiant la durée de leur contrat (Kornig et Michon, 2010 ; Rémy, 2019) et leur insertion professionnelle (Givord, 2005 ; Auray et Lepage-Saucier, 2021), que du point de vue des employeurs en analysant les logiques de recours à ces contrats (Dauty et Maurin, 1992 ; Sauze, 2006). Dans la fonction publique, la part des emplois temporaires, lesquels regroupent une diversité de statuts d'emploi[1] de droit public et privé (hors CDI de droit public), est plus élevée que dans le secteur privé, elle représentait déjà 13,4 % des emplois de la fonction publique en 1982 et dépassait 16 % en 2018 (*cf.* FIG. 1).

FIG. 1 – Évolution de la part des emplois temporaires de la fonction publique et du secteur privé entre 1982 et 2018



Lecture : En 2018, 16,6 % des agents de la fonction publique sont en emploi temporaire.
Champ : Agents travaillant dans la fonction publique ou dans le secteur privé.
Source : Enquête Emploi 1982-2018, Insee, données pondérées.

[1] Cette diversité de statuts se compose d'agents non titulaires de la fonction publique (CDD, assistante maternelle, ouvrier d'État, vacataire), d'autres contrats de droit privé (contrat aidé, contrat de professionnalisation ou d'apprentissage), et d'autres formes d'emplois (service civique, stagiaire, intérim).

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°13, 2023-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-17196-6.p.0051.

Les plans de titularisation[2] Le Pors (1983), Perben (1996) et Sapin (2001) ont contribué à diminuer la part des contrats temporaires, atteignant 9,6 % en 2007, par une ouverture massive des concours (Peyrin, 2017). Pourtant, à partir de 2007, encouragée par les réformes successives visant à élargir le recours aux non-titulaires dans la fonction publique[3], celle-ci croît de nouveau et s'élève à 16,6 % en 2018. Plus récemment, la mosaïque d'emplois non statutaires s'élargit davantage avec la mise en place de la loi de transformation de la fonction publique (2019) qui propose la création de « contrats de projets ». Si le recours aux contrats temporaires dans la fonction publique a presque toujours été plus important que dans le secteur privé, la littérature académique traitant de ce sujet reste beaucoup moins abondante que celle sur l'emploi privé.

Quelques travaux de recherche ont proposé une lecture du recours à ces contrats temporaires en termes de besoin de flexibilisation de la main-d'œuvre (Magaud, 1974 ; Siwek-Pouydesseau, 1976 ; Bernard-Steindecker, 1990), par versants de la fonction publique (Biland, 2017 ; Peyrin, 2019) ou encore en termes de trajectoires d'insertion professionnelle (Di Paola et Moullet, 2003). Les profils d'agents en contrat temporaire sont en revanche encore peu documentés dans la littérature académique. Une littérature grise sous format annuel[4] (Ba *et al.*, 2017 ; Ba et Pons, 2019) permet de comparer les non-titulaires des trois fonctions publiques à partir des données issues du système d'information sur les agents des services publics (SIASP), mais ne permet pas de distinguer les emplois temporaires des CDI de droit public confrontés à des situations d'emploi et de carrière différenciées.

Dans les travaux analysant la fonction publique, on constate une certaine analogie entre pratiques de gestion de l'emploi public et marchés internes tels que décrits par Doeringer et Piore en 1971 (Peyrin, 2019 ; Alber, 2017 ; Audier *et al.,* 2015). La mise en œuvre de stratégies de gestion de l'emploi par les organisations publiques consiste à offrir carrière et stabilité aux fonctionnaires sur les marchés internes par le biais du statut et à ne laisser à la périphérie que de faibles perspectives d'évolution et une moindre protection sociale et de l'emploi pour les non-titulaires du statut (Peyrin, 2019). Dans cet article nous avancerons deux hypothèses visant à mieux comprendre la structuration de l'emploi public qui découle de ces stratégies, en interrogeant leur diversité et leur articulation avec l'offre de travail. La première hypothèse porte sur l'unicité d'un marché interne commun à l'ensemble de la fonction publique. Partant de l'existence de règles de gestion de l'emploi spécifiques à chacun des trois versants de la fonction publique, elles consistent à postuler l'existence de trois marchés internes qui disposent d'un socle commun – le statut et la carrière – auquel s'ajoutent les dispositions spécifiques à chaque versant. La seconde hypothèse porte sur les caractéristiques de l'offre de travail sur chacun des segments et sur l'étanchéité des segments. Est-ce que les caractéristiques des agents en emploi temporaire ressemblent à celles des fonctionnaires : dans ce cas le segment des temporaires serait plutôt un sas d'entrée vers le ou les marchés internes ? Ou est-ce que les caractéristiques des agents en emploi temporaire sont différentes et constituent un frein à l'accès au marché interne et les cantonnent durablement sur le segment secondaire ? En s'appuyant sur la grille de lecture de la double segmentation de Berger et Piore (1980), la seconde hypothèse développe l'idée que cette dualité des emplois (entre fonctionnaires et temporaires) est aussi soutenue par une dualité des profils d'agents aux caractéristiques sociales différentes. À travers une lecture transversale de la

[2] Intégration de CDD bénéficiant d'une condition d'ancienneté suffisante dans l'emploi en tant que fonctionnaire.
[3] Révision générale des politiques publiques (RGPP) de 2007, loi Sauvadet de 2012 et modernisation de l'action publique (MAP) de 2012.
[4] Il s'agit des rapports annuels sur l'état de la fonction publique qui paraissent chaque année depuis 1976.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°13, 2023-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-17196-6.p.0051.

double segmentation appliquée à la fonction publique, le présent article se propose tout d'abord de montrer que la fonction publique – qui par ses règles peut être vue comme un marché interne – se composerait finalement de trois segments séparés qui constituent autant de marchés internes regroupant des fonctionnaires aux profils différenciés. En mobilisant les enquêtes Emploi 2007-2018, nous étudierons la composition de ces profils sur les marchés internes puis nous poursuivrons l'analyse en étudiant les profils des agents temporaires. Si ces derniers présentent des similitudes dans les trois versants de la fonction publique, nous montrerons également que certaines caractéristiques sociodémographiques peuvent être propices à entrer sur certains marchés internes mais peuvent aussi être un frein à l'entrée dans d'autres.

Cet article se compose de trois sections. Dans la première nous discuterons, par le biais d'une approche par la théorie de la segmentation appliquée à la fonction publique, de l'existence de trois marchés internes autour desquels coexistent des emplois du marché secondaire. Nous montrerons ensuite, dans une deuxième section, que cette segmentation de la demande de travail s'appuie sur une segmentation de l'offre de travail qui se révèle différente entre versants publics. Enfin dans la dernière section, nous montrerons à l'appui de l'analyse économétrique, que les trois marchés internes ont une morphologie sociale différente, mais aussi qu'au sein de chaque fonction publique, les fonctionnaires et les temporaires ont, là encore, des caractéristiques sociodémographiques distinctes, mais également que l'articulation entre segment primaire et secondaire diffère entre versants de la fonction publique.

I. SEGMENTER L'EMPLOI PUBLIC…

Cet article s'attache d'abord à montrer que la fonction publique recouvre en réalité trois marchés internes correspondant aux trois versants de la fonction publique, qui partagent un socle commun (le statut général des fonctionnaires) (I.1.). À la périphérie de chacun de ces marchés internes se trouve un volant d'emplois secondaires dont les dispositions juridiques diffèrent de celles des fonctionnaires (I.2.).

I.1. TROIS FONCTIONS PUBLIQUES, TROIS MARCHÉS INTERNES

Pour Doeringer et Piore (1971), la segmentation de la demande de travail est la conséquence de l'existence de marchés internes. Ces marchés internes se fondent sur la stabilisation d'une partie de leur main-d'œuvre par les employeurs et la réalisation d'une carrière en interne. Le statut de fonctionnaire est une spécificité institutionnelle qui en soi associe la fonction publique à la figure de marché interne : il permet non seulement cette stabilisation, mais il donne aussi le droit à une carrière à l'ancienneté. Pour obtenir la pérennité de l'emploi, l'agent public doit réussir un concours – qu'on peut qualifier de « port d'entrée » – qui lui permettra alors de devenir titulaire de son statut[5]. Bien que ces deux conditions (de stabilisation et de concours) existent dans les trois fonctions publiques et reposent sur l'application de dispositions communes (celle du statut général

[5] Une règle commune aux trois fonctions publiques est la déconnexion entre grade et poste de l'agent, le fonctionnaire est titulaire de son grade, mais pas de son poste.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°13, 2023-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-17196-6.p.0051.

de la fonction publique), il n'en demeure pas moins que la mise en œuvre de ces conditions s'appuie aussi sur des dispositions statutaires spécifiques à chaque versant (fonction publique d'État, FPE ; fonction publique hospitalière, FPH ; ou fonction publique territoriale, FPT)[6] et aux corps (ou cadres d'emplois[7]) qui les composent.

D'une fonction publique à l'autre, les processus de recrutement et de stabilisation de la main-d'œuvre sont différents. Ainsi, si l'accès au concours nécessite de remplir les conditions générales (en termes de nationalité, de niveau de diplôme et d'aptitude), il impose aussi de respecter les dispositions spécifiques relatives au versant de la fonction publique concerné[8] et les statuts particuliers[9] qui régissent les corps ou les cadres d'emplois (règles sur les conditions d'examen, l'ancienneté, la rémunération, etc.). Le recrutement dépend du nombre de postes ouverts au concours, qui est variable d'une année à l'autre[10] selon les corps, et également d'une fonction publique à l'autre. La FPE ouvre le plus de postes aux concours, avec par exemple 40 540 postes en 2019 contre 36 764 pour la FPT (recrutement sans concours compris)[11] (Delamare, 2021).

Une fois le concours obtenu, le processus de titularisation pour parvenir à la stabilisation est une nouvelle fois, spécifique à chacune des fonctions publiques. Dans la FPE, réussir le concours donne lieu à une nomination (c'est-à-dire une affectation à un poste) en qualité de « fonctionnaire stagiaire ». Dans la FPH, les lauréats sont classés par ordre de mérite sur des listes principales et complémentaires. Pour les corps de direction et d'encadrement, ils sont affectés selon leur préférence et leur mérite dans un des établissements. Pour les autres personnels (hors direction et encadrement), le classement sur les listes a également lieu, mais ne vaut pas recrutement. Les démarches doivent être réalisées par le chercheur d'emploi auprès des établissements qui composent la FPH. Dans la FPT, la réussite au concours permet l'inscription sur une liste d'aptitude pendant deux ans, mais le lauréat doit lui-même postuler auprès des collectivités[12]. À l'issue de la sélection des lauréats et de la période de stage (d'un an en moyenne) validée par l'administration, l'agent est titularisé.

Outre les spécificités importantes dans le processus de recrutement et dans la stabilisation effective des agents à l'origine de l'existence de marchés internes (Doeringer et Piore, 1971), le déroulement des carrières est propre aux dispositions particulières de chaque fonction publique et au statut particulier des corps/cadres d'emplois. Rappelons que chaque fonction publique est constituée en corps ou en cadres d'emplois. Ces corps et cadres d'emplois sont composés de différents grades, eux-mêmes organisés par

---

[6] Si le premier statut général de la fonction publique est apparu en 1946, des dispositions spécifiques sont ensuite apparues par versant de la fonction publique. Les dispositions spécifiques relatives à la fonction publique d'État apparaissent en 1983, suivies de celles de la fonction publique hospitalière (1984) et enfin en 1986 de celles de la fonction publique territoriale.

[7] Ces derniers sont mobilisés dans la FPT et ont pour particularité d'être moins nombreux que les corps.

[8] Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (loi commune aux trois fonctions publiques, dite Loi Le Pors), la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, la loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

[9] Les corps regroupent un ensemble d'agents soumis aux mêmes règles, celle de leur statut particulier (par exemple le corps de professeur des écoles) et aux dispositions statutaires de la fonction publique à laquelle les agents se rattachent (ici, la fonction publique d'État).

[10] À titre d'exemple, en 2008, 2 245 postes étaient offerts au concours de gardien de la paix, contre 38 en 2009, 435 en 2010, 1093 en 2013.

[11] Les effectifs des ouvertures de postes de la FPH ne sont pas disponibles.

[12] D'autres « ports d'entrée » vers les marchés internes existent puisque pour certains cadres d'emplois de catégories C, la titularisation sans concours est possible dans la FPT depuis 1994 (Biland, 2019). Fortement mobilisé dans les collectivités, le recrutement sans concours de catégorie C s'est étendu depuis 2007 avec la loi de modernisation de la fonction publique aux deux autres versants publics.

échelons. Le statut de fonctionnaire est assorti à un système de carrière à l'ancienneté déterminé à la fois par les statuts particuliers des corps/cadres d'emplois, mais aussi par le versant de la fonction publique dans lequel l'agent exerce. Si les statuts particuliers indiquent le temps nécessaire d'ancienneté dans l'emploi que l'agent doit acquérir pour passer à l'échelon supérieur et varie selon les corps, c'est d'abord à l'échelle des trois fonctions publiques que les règles d'avancement de carrière sont fixées (en termes d'échelon, de grade, ou de changement de corps/cadre d'emplois). L'avancement d'échelon est un droit de l'agent, il est réalisé automatiquement en fonction de son ancienneté. Alors que dans la FPE et la FPH, les titulaires exerçant dans des quartiers sensibles peuvent bénéficier de bonifications d'ancienneté et accéder plus rapidement aux échelons supérieurs, les fonctionnaires des collectivités n'ont pas accès à cette procédure. Ces distinctions d'évolution de carrière entre les trois versants publics ne s'arrêtent pas là. À l'inverse des avancements d'échelon, le changement de grade n'est pas un droit, l'agent doit respecter le plus souvent des conditions d'ancienneté, mais aussi réussir une évaluation. Dans les trois fonctions publiques, le processus d'avancement de grade peut avoir lieu au choix (à la discrétion de l'employeur), ou par examen professionnel (les admis sont ensuite classés par ordre de mérite sur un tableau annuel d'avancement) pour les agents remplissant les conditions d'avancement de grade du statut particulier. La FPH ajoute une spécificité supplémentaire à ce passage de grade, absente dans les deux autres fonctions publiques, en proposant la voie du concours professionnel. Dès lors que le concours est obtenu, les agents sont classés par ordre de mérite dans leur grade d'avancement et sont nommés lors des vacances de postes. Le concours professionnel peut aussi permettre d'accéder à un autre grade que celui directement supérieur dans le même corps et ainsi permettre une évolution de carrière plus rapide des agents hospitaliers. Par ailleurs, les nominations des agents publics, quelle que soit la voie empruntée, dépendent aussi du nombre de postes ouverts à la promotion chaque année. Là encore, on retrouve des spécificités entre les versants puisque dans la FPH et FPE, le nombre de postes est fixé par arrêté ministériel, alors que dans les collectivités il est fixé par délibération après avis du comité technique. Enfin le changement de corps peut aussi être réalisé, soit par promotion interne (au choix ou par examen professionnel), soit par le passage d'un concours interne ou externe, lequel est organisé et fixé selon les conditions du statut particulier du corps/cadre d'emplois. Ces changements de grade et de corps (ou cadre d'emplois) impliquent un changement de la base indiciaire de l'agent et par conséquent une modification de sa rémunération. Ces bases indiciaires sont par ailleurs plus souvent à l'avantage de la FPE que des deux autres fonctions publiques, compte tenu de la structure de ses qualifications (Daniaud *et al.*, 2020). La réalisation de la carrière en interne par les agents publics se retrouve dans les trois versants, mais s'y ajoutent des spécificités propres à chaque fonction publique du point de vue des avancements de carrière (plus particulièrement en termes d'échelons et de grades). Les dispositions d'avancement de carrière apparaissent plus diversifiées dans la FPH et semblent être davantage pénalisantes pour les agents de la FPT que ceux des deux autres fonctions publiques.

C'est sur la base de ces axes forts de différenciations en termes de recrutements et de modalités de gestion de carrière que nous étayons l'hypothèse de différenciation des trois versants de la fonction publique en trois marchés internes distincts.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°13, 2023-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-17196-6.p.0051.

I.2. DES MARCHÉS INTERNES À L'USAGE D'UN VOLANT D'EMPLOI DU MARCHÉ SECONDAIRE

Chaque marché interne – dont la somme constitue le segment primaire (emplois stables et bonnes conditions de travail) – est entouré d'un volant d'emploi du marché secondaire (Piore, 1978 ; Atkinson, 1984). Ces emplois secondaires se caractérisent par l'instabilité dans la relation d'emploi et de moins bonnes conditions de travail et d'emploi que sur les marchés internes. En effet, les employeurs publics sont d'autant plus incités à développer cette périphérie d'emploi qu'ils doivent s'assurer du respect de contraintes budgétaires telles que l'enveloppe de masse salariale qui leur est allouée annuellement par le ministère. La stabilisation d'une partie de la main-d'œuvre par les pouvoirs publics fait alors naître le besoin de recourir à des agents permettant de répondre au besoin de flexibilité des institutions[13] à moindre coût (Mauchaussée et Poulard, 2023 ; Magaud, 1974 ; Siwek-Pouydesseau, 1976). On peut alors associer à ce segment secondaire, les emplois temporaires de la fonction publique (CDD, vacations, contrats aidés, stagiaires etc.) qui répondent à ce besoin de flexibilité et disposent de conditions d'emploi et de travail différentes de celles des fonctionnaires qui composent les marchés internes. Trois principaux éléments distinguent les contrats temporaires des fonctionnaires. Le premier est la règle du concours par lequel sont entrés les titulaires de chaque fonction publique qui ne s'applique pas aux contrats temporaires. De fait, les conditions de nationalité (être français ou étranger ressortissant de l'UE) et de diplôme pour les concours[14] ne s'appliquent pas aux agents contractuels ce qui leur permet ainsi d'exercer dans la fonction publique mais, à la marge du marché interne. Au-delà du processus de recrutement, le deuxième élément est la durée de la relation d'emploi. Les emplois dérogatoires au statut de fonctionnaire sont plus souvent conclus à durée déterminée, alors que les fonctionnaires bénéficient, de par leur statut, d'un emploi dit « à vie ». En 2015, les emplois hors statut représentent trois-quarts des agents dans les recrutements et le turnover est élevé puisque le taux de sortie s'élève à plus de 55 % la même année (Ba et Duval, 2017). Enfin le dernier élément concerne l'absence de carrière des agents en emploi temporaire. Celle-ci est d'abord liée à la faible durée du contrat, mais également, lorsque la durée du contrat est plus longue – potentiellement liée à un CDI (encadré 1) –, à une gestion de l'emploi différente de celle des fonctionnaires : la règle d'ancienneté de laquelle dépend la carrière des fonctionnaires n'est pas applicable aux emplois hors statut. Cette dualité entre la gestion de carrière des fonctionnaires et la gestion des contrats des agents temporaires implique de fait des différences de rémunération. À profession équivalente, les agents en emploi temporaire sont moins bien payés que les fonctionnaires dans les trois fonctions publiques (Frot, 2019). Chaque versant de la fonction publique constitue alors son propre vivier d'emplois temporaires, moins coûteux que les fonctionnaires, qu'il mobilise pour répondre aux missions de service public. Le recours à ces emplois temporaires est encadré par le code général de la fonction publique et se complète de décrets, spécifiques à chaque versant public, précisant les conditions de recours à ces emplois temporaires. La mise en œuvre de ces dispositions par versant public laisse supposer l'existence d'un recours différencié aux contrats temporaires dans chaque fonction publique.

[13] Lors d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité par exemple comme cela est prévu dans l'article L332-7 du code général de la fonction publique.
[14] Les concours de catégorie A nécessitent au moins un bac +3 à bac +5, ceux de catégorie B de bac à bac+2, et ceux de catégorie C sont ouverts sans condition de diplôme.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°13, 2023-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-17196-6.p.0051.

1. Le statut particulier du contrat à durée indéterminée de droit public

Depuis les années 1980, une succession de réformes et de plans de titularisation ont été mis en place par les pouvoirs publics afin d'inciter à « déprécariser » la fonction publique. Si les premiers plans (Le Pors, 1983 ; Perben, 1996 ; et Sapin, 2001) visaient à déprécariser par l'accès à la titularisation, l'instauration de la loi Sauvadet de 2012 redessine les contours de ce dispositif. Bien qu'elle vise en premier lieu à offrir aux agents en emploi temporaire (et plus particulièrement aux CDD) la possibilité d'obtenir des emplois permanents, elle introduit une nouvelle modalité de stabilisation : le contrat à durée indéterminée. On l'a dit, l'emploi titulaire reste le statut d'emploi privilégié des marchés internes, mais son obtention suppose aussi dans certains cas de respecter les conditions d'ancienneté et est conditionnée à l'ouverture de poste. En dehors des concours externes (ports d'entrée les plus utilisés) et des plans de titularisation, peu de ports d'entrée vers les différents volets de la fonction publique existent pour obtenir le statut – peu de concours internes notamment : ils représentent 3 % des postes ouverts aux concours en 2018 selon Delemare et Renaud (2020). Tandis qu'elle nécessite uniquement de se conformer aux conditions d'ancienneté suffisante dans le poste, l'alternative du CDI s'ajoute alors comme voie de stabilisation. Contrairement aux autres formes d'emplois, le CDI de droit public figure comme l'un des plus récents. Instauré en juillet 2005, mais relativement peu mobilisé, son recours tend à s'intensifier à partir de 2012. La part des CDI, proche des 3 % avant cette date, a doublé pour atteindre plus de 6 % en 2018. Pourtant, on peine encore à associer ce statut d'emploi comme acteur du marché interne ou du marché secondaire, pour cause, la grande difficulté à les recenser (Peyrin, 2017), mais aussi leur émergence récente qui rend le phénomène peu stabilisé. Si le CDI permet une certaine forme de stabilisation à l'image du statut, il n'offre pas des conditions d'emploi et de travail équivalentes à ce dernier. Lorsqu'on s'en tient au seul argument de stabilité du CDI, on pourrait considérer les agents exerçant en CDI comme partie prenante des marchés internes – d'autant que ce statut d'emploi donne la possibilité à certains agents d'avoir des rémunérations et des évolutions de carrière plus importantes que les fonctionnaires (Mauchaussée, 2022). Toutefois, le CDI n'est pas concerné par les règles spécifiques d'avancement ou de concours à l'entrée qui s'appliquent aux agents des marchés internes (les fonctionnaires) (Audier *et al.*, 2015). Certains agents en CDI peuvent aussi être dans des situations relativement similaires à celles des contrats temporaires (CDD, service civique, stagiaire, etc.), avec des salaires faibles, sur des missions à temps partiel, peu d'évolutions de carrière, et on pourrait alors, selon ces arguments, les associer comme partie prenante du marché secondaire. Ainsi, l'hétérogénéité des situations d'emplois de ces agents publics et les pratiques de mobilisation différenciées entre CDD et CDI que l'on connaît pour le privé (Picart, 2014 ; Fontaine et Malherbet, 2016 ; Duhautois et Petit, 2023) nous encouragent à ne pas les associer complètement à l'un ou l'autre segment.

En s'appuyant jusqu'à maintenant sur le travail fondateur de Doeringer et Piore (1971), nous avons développé l'hypothèse selon laquelle il existerait trois marchés internes, structurés par des pratiques de stabilisation et de gestion différenciée de carrière, autour desquels se constituerait un volant d'emplois secondaires marqués par une instabilité et des conditions d'emploi défavorables. Par l'introduction de la double segmentation du marché du travail, concept fondateur de Berger et Piore (1980), nous proposons de faire le lien entre la segmentation de la demande de travail décrite précédemment, et la segmentation de l'offre de travail, différenciant les profils d'individus.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°13, 2023-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-17196-6.p.0051.

II. ANALYSER LES STATUTS D'EMPLOI DE LA FONCTION PUBLIQUE À PARTIR DES ENQUÊTES EMPLOI

L'hypothèse de Berger et Piore (1980) repose sur l'idée que la dualité des profils d'emplois (entre marché interne et marché secondaire) s'appuie sur la dualité des profils d'individus. Autrement dit, il existerait des groupes d'individus aux caractéristiques individuelles données qui pourvoiraient les « bons » emplois (en général occupés plutôt par des hommes, non immigrés, qualifiés) et d'autres qui pourvoiraient les « mauvais » emplois (en général occupés par des femmes, des jeunes et des immigrés). L'existence de pratiques d'emploi différentes s'appuie alors sur l'existence de profils d'agents différents. Autrement dit, c'est la présence sur le marché du travail de profils aux caractéristiques différentes qui participe à l'élaboration de cette dualité des emplois. Partant des enquêtes Emploi de 2007 à 2018 (encadré 2), cette partie propose de mettre à l'épreuve cette hypothèse en analysant la morphologie sociale des agents des trois versants de la fonction publique.

2. Choix de la base de données et construction de l'échantillon

Dans cet article, nous mobilisons les données issues de l'enquête Emploi produite par l'Insee de 2007[15] à 2018. Comme source issue de questionnaires « individus »[16], l'enquête Emploi permet, contrairement au SIASP, de distinguer au sein des non-titulaires, les agents en emploi temporaire des CDI de droit public par le croisement de deux variables[17], et plus généralement, elle nous permet également d'avoir une description plus fine des profils de personnes employées. De même, si l'enquête Emploi comporte quelques erreurs de déclaration par les enquêtés, elle a la qualité de distinguer le statut de l'établissement employeur principal de chaque individu dans le cas où celui-ci est salarié (entreprise privée, entreprise publique, FPE, FPH et FPT) et permet de sélectionner les trois fonctions publiques.

Nous limitons notre champ d'enquête aux salariés interrogés pour la première fois travaillant dans une des trois fonctions publiques lors de l'année d'enquête (FPE, FPH, FPT). À titre d'exemple, pour 2018, année à laquelle se termine notre analyse, nous disposons de 6 729 observations (*cf.* TAB. A1 en annexe). En moyenne les titulaires représentent environ 77 % des agents de la fonction publique. Néanmoins leur mobilisation semble différenciée selon les trois fonctions publiques : 82 % des agents de la FPE sont fonctionnaires contre seulement 74 % dans la FPH et environ 72 % dans la territoriale (*cf.* TAB. A1 en annexe).

Statut d'emploi regroupant trop peu d'agents pour être étudié séparément (93 agents dans la FPH par exemple), le CDI est aussi trop émergent dans son utilisation (encadré 1) pour être associé aux fonctionnaires ou aux agents en emploi temporaire. Pour ces deux raisons, il sera exclu de l'échantillon final pour les prochaines analyses.

Berger et Piore (1980) décrivent la structure sociodémographique des marchés internes comme composée de profils d'individus disposant d'un fort pouvoir de

[15] Les données disponibles sur les agents de la fonction publique de 2003 à 2006 présentent de nombreuses données manquantes, ceci étant probablement lié au passage à l'enquête Emploi en continu.
[16] Cette enquête, qui interroge les individus sur 6 trimestres consécutifs, récolte entre 90 000 et 110 000 observations par trimestre.
[17] Ces deux variables sont le statut détaillé mis en cohérence avec la profession (STATUT) et le statut déclaré des agents de la fonction publique (TITC).

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°13, 2023-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-17196-6.p.0051.

négociation (hommes, qualifiés) alors que le marché secondaire regroupe plutôt les individus aux positions sociales dominées (jeunes, femmes, de nationalité étrangère ou d'hommes âgés). Une première caractérisation des agents titulaires et en emploi temporaire est présentée dans le tableau 1 suivant.

TAB. 1 – Statistiques descriptives des caractéristiques sociodémographiques des fonctionnaires et agents temporaires de la fonction publique en 2018 (en %)

	Fonctionnaire				**Contrat temporaire**			
	FP globale	FPE	FPH	FPT	FP globale	FPE	FPH	FPT
Homme	38,4	43,1	21,9	39,8	31,5	36,6	27,7	29,1
Femme	61,6	56,9	78,1	60,2	68,5	63,4	72,3	70,9
< 25 ans	1,6	2,4	1,2	0,7	19,5	19,1	16,0	21,3
25 – 35 ans	15,9	16,5	20,6	13,0	35,0	34,9	49,2	29,2
35 – 50 ans	44,0	44,0	46,4	42,8	28,5	29,2	26,3	28,9
> 50 ans	38,5	37,2	31,8	43,5	16,9	16,8	10,6	20,5
Française	98,2	98,2	99,0	98,3	93,7	92,5	91,7	95,6
Ressortissant de l'UE	1,0	1,0	0,6	0,5	2,0	3,2	1,3	1,2
Non ressortissant de l'UE	0,5	0,8	0,4	0,2	4,3	4,3	7,0	3,2
Bac+5 et plus	14,2	22,3	7,8	6,0	14,2	21,0	18,6	7,3
Bac+3/+4	21,9	32,8	14,6	10,2	15,9	16,4	22,9	12,5
Bac+2	16,6	12,6	31,7	15,0	13,1	17,6	10,0	10,9
Baccalauréat	17,7	17,6	12,6	20,1	25,2	24,9	18,8	28,1
Brevet des collèges	20,6	9,8	28,1	32,1	20,9	12,9	24,3	25,7
Pas de diplôme	9,0	4,8	5,2	16,7	10,7	7,2	5,4	15,6
Ensemble (N)	5 228	2 545	836	1 847	1 059	379	196	484

Lecture : 61,6 % des agents titulaires sont des femmes.
Champ : Agents travaillant dans la fonction publique.
Source : Enquête Emploi en continu 2018, Insee, données pondérées.

Ces résultats confirment l'idée que les agents aux conditions les plus défavorables sont surreprésentés sur le segment secondaire (seconde partie du tableau, première colonne). Les femmes, les jeunes, et les agents étrangers ressortissant et non ressortissant de l'UE sont davantage représentés chez les agents en emploi temporaire par rapport aux agents titulaires de la fonction publique (première partie du tableau, première colonne). De même, les niveaux de diplômes les plus faibles sont surreprésentés chez les agents temporaires relativement aux fonctionnaires.

Pourtant, et contrairement à la lecture tirée de l'échelle agrégée, l'analyse des statistiques par versant de la fonction publique révèle une structure de la main-d'œuvre différente de celle décrite par Berger et Piore (1980). Si dans la FPE l'opposition entre les profils des fonctionnaires (haut niveau de diplôme âge médian, nationalité française), et ceux des temporaires (faible niveau de diplôme, jeune âge, et nationalité étrangère) correspond à ce qui est attendu, dans les deux autres fonctions publiques la différenciation des caractéristiques entre les deux segments, notamment selon le niveau de diplôme, ne prend pas la même forme. En moyenne les agents en emploi temporaire de la FPT et la FPH sont plus qualifiés que la moyenne des fonctionnaires de leur versant (première partie du tableau). Dans la FPT, les agents en emploi temporaire sont 7,3 % à détenir au moins un bac +5 contre 6 % des fonctionnaires territoriaux, dans la FPH ils sont 18,6 %

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°13, 2023-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-17196-6.p.0051.

à détenir au moins un bac +5 contre 7,8 % des fonctionnaires hospitaliers. Bien que les statistiques révèlent une composition singulière des diplômes chez les agents en emploi temporaire dans les trois fonctions publiques et pointent une rupture avec la lecture usuelle de la double segmentation proposée par Berger et Piore (1980) (en particulier pour la FPH et la FPT), ces statistiques ne permettent de satisfaire que partiellement le défi d'analyser la dualité des profils de salariés entre les marchés internes et leur périphérie. Pour cela, il faut regarder les agents en emploi temporaire relativement aux fonctionnaires de leur marché interne respectif en contrôlant l'effet des autres caractéristiques observables.

Mobiliser la grille de lecture de la double segmentation dans le cas de l'emploi public en retenant l'hypothèse d'un marché interne spécifique à chaque versant suppose que les processus d'intégration vers le statut de fonctionnaire privilégient les groupes caractérisés par des positions sociales dominantes (hommes, qualifiés, …), et que les profils d'agents employés sur le marché secondaire se distinguent par des positions sociales davantage « dominées » (femmes, jeunes, immigrés, …) relativement aux profils des fonctionnaires de leur marché interne « de référence », les caractéristiques considérées comme dominantes pouvant varier d'un versant à l'autre. La dualité des profils d'emplois (entre statutaires et temporaires ici) pourrait ainsi prendre une forme spécifique selon le profil du marché interne concerné. C'est cette morphologie sociale entre les trois marchés internes que nous étudierons en prenant appui sur une analyse économétrique.

III. METTRE À L'ÉPREUVE LE CADRE D'ANALYSE DE LA DOUBLE SEGMENTATION APPLIQUÉ À L'EMPLOI PUBLIC

Si on fait l'hypothèse que les fonctionnaires qui exercent dans chacune des fonctions publiques sont initialement différents en raison des règles institutionnelles qui les encadrent (Meurs et Audier, 2004 ; Moullet *et al.,* 2005), on montre aussi que la mobilisation des agents en emplois temporaires se différencie dans les trois versants. En recourant à deux types d'analyse économétrique, multivariée, puis bivariée (III.1.), nous montrerons que les trois fonctions publiques peuvent être considérées comme trois marchés internes différenciés en comparant les caractéristiques sociodémographiques de leurs agents titulaires (III.2.). Nous montrerons ensuite que, même si les agents temporaires sont souvent plus jeunes, plus fréquemment de nationalité étrangère et moins diplômés que les fonctionnaires, à autres caractéristiques contrôlées, les estimations révèlent quelques différences quant à leur mobilisation dans chaque versant (III.3.). Nous verrons enfin que ces estimations sont constantes dans le temps et qui plus est, sur une longue période puisque celles-ci ont été répliquées sur dix années (III.4.), l'occasion alors de remettre en discussion le cadre d'analyse de la double segmentation proposé par Berger et Piore (1980).

III.1. STRATÉGIE ÉCONOMÉTRIQUE

On suppose que les agents titulaires constituent des marchés internes différents, lesquels sont structurés par des règles spécifiques à leur versant (concours séparés, règles

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°13, 2023-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-17196-6.p.0051.

d'avancement et métiers différents). Afin de comparer les trois versants de la fonction publique, nous estimons la probabilité pour ces fonctionnaires de travailler dans un des trois versants de la fonction publique. Nous réalisons une estimation par maximum de vraisemblance du modèle logit multinomial. L'équation modélise la probabilité qu'un agent *i* travaille dans un secteur de la fonction publique *j* et s'écrit de la façon suivante :

$$\forall j \in \{1,2,3\} \qquad P(Y_i = j) = \frac{e^{\beta_j X_i}}{\sum_{k=1}^{3} e^{\beta_k X_i}}$$

où Y_i représente le fait que l'agent titulaire soit employé dans une des trois fonctions publiques et X_i correspond aux caractéristiques sociodémographiques de l'individu i. Le versant retenu comme référence est celui de la FPH. Cette fonction publique se positionne en termes de niveau de diplôme à mi-chemin entre la FPT composée d'une faible part de haut niveau de diplôme, et la FPE composée d'une faible part de bas niveau de diplômes. Les coefficients associés au fait de travailler dans la FPE ou dans la FPT se comprennent donc relativement au fait de travailler dans la FPH (*cf.* encadré 3 pour une lecture « toutes choses égales par ailleurs »). Dans notre modèle, la référence correspond alors à $j = 2$ et le modèle à partir duquel nous estimons les coefficients se réécrit de la façon suivante :

$$\forall j \in \{1,3\} \qquad P(Y_i = j) = \frac{e^{\beta_j X_i}}{1+e^{\beta_1 X_i}+e^{\beta_3 X_i}} \text{ et } P(Y_i = 2) = \frac{1}{1+e^{\beta_1 X_i}+e^{\beta_3 X_i}}$$

3.Une lecture en « écart expérimental »

Les coefficients d'un modèle logistique multinomial ne pouvant se lire de la même façon qu'un logit dichotomique (c'est-à-dire en rapport de chances), nous proposons d'associer à la présentation des coefficients (dont seuls les signes sont interprétables), celle de l'écart expérimental. Cette méthode de l'« écart expérimental » proposée par Deauvieau (2010), permet à la fois une lecture des écarts « toutes choses égales par ailleurs », mais aussi de mettre en évidence les variables explicatives qui sont le plus liées à notre variable d'intérêt. Selon la méthode proposée par l'auteur, nous calculons pour chaque individu sa probabilité de connaître l'évènement modélisé (ici d'appartenir à un des trois versants de la fonction publique). Sur la base des coefficients de ce modèle, on détermine les probabilités théoriques associées à chaque agent dans le cas où une de ses caractéristiques diffère de celle qu'il détient réellement. Après avoir fait la moyenne des probabilités théoriques, on mesure l'écart aux autres. Prenons l'exemple de la variable sexe (homme, femme), nous calculons la probabilité moyenne d'appartenir à chacun des trois versants de la fonction publique si tous les individus de notre échantillon étaient des femmes (peu importe leur sexe à l'origine). Puis on calcule également la probabilité moyenne d'appartenir à chacune des trois fonctions publiques si tous nos individus étaient des hommes (peu importe leur sexe à l'origine). Après avoir mesuré la différence entre nos deux probabilités moyennes, on obtient la différence de probabilité entre les hommes et les femmes d'appartenir à une des trois fonctions publiques tout en contrôlant des autres caractéristiques observables du modèle. Les écarts expérimentaux présentés seront systématiquement calculés par rapport à la catégorie de référence de chaque variable (homme, 35-50 ans, français, et diplômé du baccalauréat).

Une fois cette première étape réalisée, vient ensuite celle d'éprouver l'existence de différences entre les caractéristiques sociodémographiques des fonctionnaires et des agents en contrat temporaire. Pour ce faire, trois régressions logistiques sont réalisées sur trois échantillons afin d'estimer la probabilité d'être en emploi temporaire plutôt que fonctionnaire dans chaque versant de la fonction publique :

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°13, 2023-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-17196-6.p.0051.

$$\forall i \quad P(Y_i = 1) = p_i = \frac{1}{1 + e^{-X_i}} = \mathrm{F_x(X_i)}$$

$$\text{avec } X_i = \alpha_0 + \alpha_1 x_{i,1} + \alpha_2 x_{i,2} + \alpha_3 x_{i,3} + \alpha_4 x_{i,4}$$

où Y_i représente le fait que l'agent i soit en emploi temporaire du versant dans lequel il est employé. X_i correspond aux caractéristiques sociodémographiques de l'individu i à k variables explicatives, respectivement le sexe, l'âge, la nationalité et le niveau de diplôme. Les catégories de référence sont les mêmes que pour l'analyse multivariée précédente soit, un homme de 35-50 ans, français et diplômé du baccalauréat. De la même façon que pour le logit multinomial, les analyses bivariées seront interprétées en écart de probabilité.

III.2. DES PROFILS DE FONCTIONNAIRES SPÉCIFIQUES PAR VERSANT PUBLIC

La mise en œuvre d'un modèle d'estimation de la probabilité d'exercer dans la FPE, FPT par rapport à la FPH, nous permet d'abord d'éprouver l'hypothèse de différenciation des trois marchés internes (*cf.* TAB. 2). Ensuite, pour tester notre seconde hypothèse de différence entre les profils d'agents temporaires et de fonctionnaires, nous réalisons trois modèles séparés estimant la probabilité d'être en emploi temporaire plutôt que fonctionnaire dans chacun des versants publics (*cf.* TAB. 3).

TAB. 2 – Probabilité d'être fonctionnaire dans une des trois fonctions publiques en 2018 (la fonction publique hospitalière étant la référence de ce modèle logit multivarié)

Probabilité d'être fonctionnaire dans…	**…la fonction publique d'État**		**…la fonction publique territoriale**	
	Coeff.	Écart de probabilité (*)	Coeff.	Écart de probabilité (*)
Constante	2,00*** (0,14)	NC	1,77*** (0,14)	NC
Sexe (réf. : Homme)				
Femme	-1,15*** (0,10)	-0,10	-0,84*** (0,10)	-0,01
Âge (réf. : 35-50 ans)				
< 25 ans	0,35 (0,42)	+0,04	-0,76 (0,48)	-0,17
25 – 35 ans	-0,46** (0,13)	-0,30	-0,41*** (0,14)	-0,02
> 50 ans	0,44*** (0,10)	+0,18	0,12** (0,10)	+0,01
Nationalité (réf. : Française)				
Étranger (de l'UE)	-0,15 (0,52)	-0,00	-0,25 (0,58)	-0,03
Étranger (hors UE)	0,24 (0,79)	+0,09	-0,24 (0,85)	-0,09
Diplôme (réf. : Baccalauréat)				
Bac+5 et plus	1,06*** (0,18)	+0,32	-0,57*** (0,20)	-0,27
Bac+3/+4	0,94*** (0,15)	+0,30	-0,57*** (0,17)	-0,25

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°13, 2023-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-17196-6.p.0051.

Bac+2	-1,11*** (0,14)	-0,07	-1,21*** (0,14)	-0,10
Brevet des collèges	-1,53*** (0,14)	-0,26	-0,42*** (0,14)	-0,14
Pas de diplôme	-0,49** (0,21)	-0,23	0,71*** (0,71)	+0,27
Nombre d'observations	5 228			

Champ : Fonctionnaires travaillant dans la fonction publique.
Note : ***, significativité à 1%, **, significativité à 5%, *, significativité à 10%.
(*) Méthode de calcul présentée dans l'encadré 3, lecture en écart expérimental.
Les écarts de probabilité de la constante sont non calculables (NC).
Source : Enquête Emploi en continu 2018, Insee, données non pondérées.

D'abord, le sexe de l'agent est significativement lié à la probabilité d'être employé dans la FPE ou la FPT. Les femmes ont une probabilité plus faible d'entrer dans la FPE plutôt que dans la FPH. Ce résultat reflète la composition des métiers des deux versants. La part des femmes atteint près de 90 % dans les métiers d'infirmières ou d'aides-soignantes, quand elle est plutôt de l'ordre de 70 % chez les enseignantes (profession la plus féminisée de la FPE). En effet, dans la sphère hospitalière, les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes comparativement aux deux autres fonctions publiques. « Toutes choses égales par ailleurs », les écarts de probabilité entre hommes et femmes sont particulièrement marqués, en faveur des femmes dans la fonction publique de référence (11 points d'écart[18] dans la FPH) et en faveur des hommes dans la FPE (10 points d'écart). Il en ressort que chaque marché interne n'est pas aussi favorable aux hommes, la FPE et la FPT le sont plus que la FPH.

L'étude de l'âge souligne l'existence d'un lien différencié sur la probabilité d'être dans l'une des trois fonctions publiques. Les agents de plus de 50 ans ont une probabilité plus grande d'être fonctionnaire dans la FPE plutôt que dans la FPH, par rapport aux agents de 35 à 50 ans. Cette part plus importante d'agents de plus de 50 ans s'explique par le recrutement massif de jeunes fonctionnaires d'État dans les années 1970[19] qui s'est ensuite réduit (Biland, 2019). À l'inverse, avoir entre 25 et 35 ans diminue la probabilité d'exercer dans la FPE ou dans la FPT plutôt que dans la FPH par rapport aux 35 à 50 ans. Autrement dit, les individus ayant entre 25 et 35 ans ont une probabilité plus élevée que les 35 à 50 ans de travailler dans le versant hospitalier plutôt que dans les deux autres fonctions publiques. En effet, ce versant est composé d'un nombre important de personnels soignants devant justifier d'une expérience professionnelle à l'hôpital avant de pouvoir éventuellement s'installer en tant que libéraux. C'est le cas des médecins qui doivent pratiquer trois années d'internat, ou celui des infirmières qui doivent justifier d'une période de 24 mois dans un service de soin sur six ans avant de pouvoir s'installer à leur compte. La part des agents de moins de 30 ans est plus élevée dans la FPH (18 %[20]) que dans la FPE (16 %) et la FPT (10 %).

Contrairement aux variables de sexe et d'âge, la nationalité de l'agent n'a pas d'effet significatif sur la probabilité d'exercer dans une fonction publique plutôt qu'une autre.

[18] Toutes choses égales par ailleurs la probabilité d'être fonctionnaire dans la FPH est de 20 % pour les femmes et 9 % pour les hommes.
[19] Entre 1977 et 1979, un plan de résorption de l'auxiliariat (Plan Peyronnet, 1975) a été mis en œuvre et a conduit à une hausse de 44 % du nombre de titulaires sur la période.
[20] Données issues du rapport annuel sur l'état de la fonction publique, 2019.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°13, 2023-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-17196-6.p.0051.

Les trois fonctions publiques imposent des restrictions de nationalité pour passer les concours de la fonction publique et ainsi obtenir le statut de fonctionnaire. Les emplois dits souverains[21] comme certains concours de la police, de l'armée ou de la justice par exemple, nécessitent d'avoir la nationalité française. Hors fonctions régaliennes, les concours de la fonction publique sont accessibles aux ressortissants de l'UE mais pas aux non-ressortissants de l'UE. Le prérequis de la nationalité étant imposé en amont de l'accès aux marchés internes (au moment du concours), cela peut expliquer la non significativité des coefficients qui y sont associés.

Des distinctions importantes ont lieu concernant le niveau de diplôme des agents. Les agents détenant un bac+3 ou un diplôme supérieur ont une probabilité plus élevée de rejoindre la FPE que la FPH, par rapport à ceux détenant un niveau bac. La part importante de diplômés du supérieur chez les titulaires de la FPE (Baradji et Dorothée, 2014) est particulièrement liée aux métiers de ce versant qui nécessitent un niveau de diplôme plus élevé (métiers de l'enseignement, de l'inspection – finances publiques, affaires sociales par exemple –, ou encore de la justice). « Toutes choses égales par ailleurs », l'écart de probabilité d'être dans la FPE plutôt que dans la FPH entre un agent détenant un master et celui détenant un baccalauréat est de 32 points. Les moins diplômés auraient en revanche plus de chances d'exercer dans la FPT. « Toutes choses égales par ailleurs », la probabilité d'être dans la FPT plutôt que dans la FPH pour un agent sans diplôme est supérieure de 27 points à un agent titulaire du baccalauréat. Pour la FPH, ce sont les diplômés de BAC+2 ou titulaires du brevet des collèges qui ont une probabilité plus forte d'y exercer. Cette singularité des niveaux de diplômes par versants publics s'illustre également par les différences dans le niveau hiérarchique des agents qui les composent. En effet, dans la FPE, les personnels de catégorie A sont plus nombreux à hauteur de 55,4 %[22] – en ajoutant les catégories B, ils représentent près de 80 % des agents du secteur. Ces catégories A représentent 33,8 % dans la FPH et 9,5 % dans la FPT. Parmi les agents territoriaux, la part des catégories C s'élève à 76 % en 2018 et regroupe majoritairement des métiers de la filière technique (adjoints techniques, agents d'entretien, agents techniques...) et des métiers de police (brigadier, gardien).

La distinction entre trois fonctions publiques aux caractéristiques spécifiques apparaît clairement dans nos résultats et conforte l'hypothèse de l'existence de marchés internes différenciés. Relativement aux autres versants, certaines fonctions publiques stabilisent des profils d'agents assez peu attendus dans l'approche de la double segmentation. En effet, contrairement à la FPE ou la FPH où les fonctionnaires sont des agents relativement diplômés, les fonctionnaires de la FPT sont principalement des agents sans diplôme. De même, les jeunes et les femmes qui, dans l'approche traditionnelle de Berger et Piore (1980), se trouvent sur le marché secondaire, intègrent davantage le marché interne de la FPH que ceux des deux autres versants. Ces résultats, fortement liés à la nature des métiers de chaque versant, tendent à rendre spécifique la morphologie sociale des marchés internes. Qu'en est-il alors des agents en contrats temporaires évoluant dans chacun des versants ?

[21] « Emplois relevant d'un secteur régalien (justice, intérieur, budget, défense, affaires étrangères, ...) et déterminés en fonction de la nature des fonctions et des responsabilités exercées », service-public.fr.
[22] *Ibid*.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°13, 2023-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-17196-6.p.0051.

III.3. UNE MORPHOLOGIE D'AGENTS TEMPORAIRES RELATIVEMENT DIFFÉRENCIÉE PAR VERSANT PUBLIC

Les résultats de l'analyse multivariée présentés dans le tableau 2 prouvent que la morphologie sociale des fonctionnaires des trois secteurs est différente, en particulier sur le niveau de diplôme des agents. Distinguer les trois fonctions publiques nous permet alors de rappeler les traits communs mais aussi les spécificités des emplois temporaires qui entourent chaque marché interne (*cf.* TAB. 3).

TAB. 3 – Probabilité d'être en emploi temporaire plutôt que fonctionnaire dans chaque fonction publique

Probabilité d'être en contrat temporaire plutôt que fonctionnaire dans...	**...la fonction publique d'État**		**...la fonction publique hospitalière**		**...la fonction publique territoriale**	
	Coeff.	Écart de probabilité (*)	Coeff.	Écart de probabilité (*)	Coeff.	Écart de probabilité (*)
Constante	-2,46*** (0,17)	-	-1,78 (0,31)	-	-1,99*** (0,17)	-
Sexe (réf. : Homme)						
Femme	0,83*** (0,14)	+0,08	0,09 (0,23)	+0,01	0,48*** (0,13)	+0,04
Âge (réf. : 35-50 ans)						
< 25 ans	2,68*** (0,24)	+0,46	3,39*** (0,43)	+0,66	3,93*** (0,34)	+0,73
25 – 35 ans	1,34*** (0,16)	+0,18	1,43*** (0,22)	+0,24	1,46*** (0,16)	+0,28
> 50 ans	-0,83*** (0,17)	-0,06	-1,01*** (0,28)	-0,08	-0,59*** (0,14)	-0,07
Nationalité (réf. : Française)						
Étranger (de l'UE)	1,50*** (0,40)	+0,20	1,30* (0,79)	+0,20	1,14** (0,55)	+0,18
Étranger (hors UE)	2,63*** (0,42)	+0,42	2,67*** (0,85)	+0,46	2,77*** (0,52)	+0,54
Diplôme (réf. : Baccalauréat)						
Bac+5 et plus	-0,91*** (0,20)	-0,03	0,24 (0,36)	+0,04	-0,23 (0,28)	-0,03
Bac+3/+4	-1,07*** (0,20)	-0,09	-0,46 (0,31)	-0,05	0,02 (0,01)	+0,00
Bac+2	0,30 (0,20)	+0,03	-0,93*** (0,33)	-0,09	-0,62*** (0,22)	-0,07
Brevet des collèges	0,32 (0,21)	+0,03	-0,02 (0,28)	-0,00	0,01 (0,17)	+0,00
Pas de diplôme	0,76*** (0,26)	+0,10	1,04** (0,41)	+0,17	0,43** (0,19)	+0,07
Nombre d'observations	2 924		1 032		2 331	

Champ : Agents travaillant dans la fonction publique.
Note : ***, significativité à 1%, **, significativité à 5%, *, significativité à 10%.
(*) Méthode de calcul présentée dans l'encadré 3, lecture en écart expérimental.
Source : Enquête Emploi en continu 2018, Insee, données non pondérées.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°13, 2023-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-17196-6.p.0051.

À l'échelle agrégée (*cf.* TAB. A2 en annexe), les femmes ont une probabilité plus forte que les hommes d'être en contrat temporaire plutôt que fonctionnaire. Or en distinguant les trois versants publics, le fait d'être une femme implique une assignation plus durable sur le marché secondaire que les hommes dans la FPE et dans la FPT mais pas dans la FPH. En effet, la FPH regroupe des métiers largement féminisés (78 % des agents sont des femmes, et occupent souvent des métiers d'infirmières ou d'aides-soignantes), le fait d'être une femme cesse alors d'être discriminant pour l'accès au marché interne.

Le jeune âge influence aussi fortement la probabilité d'être en contrat temporaire mais la progression en âge est un argument compatible avec l'hypothèse de contrats temporaires comme ports d'entrée vers les marchés internes. « Toutes choses égales par ailleurs », l'écart de probabilité d'être en emploi temporaire entre un agent de moins de 25 ans et un agent de 35-50 ans est de 46 points dans la FPE. Cet écart est de l'ordre de 66 points dans la FPH et de 73 points dans la FPT. Les moins de 25 ans sont donc beaucoup plus couramment en emploi temporaire dans toutes les fonctions publiques, et en particulier dans la FPT et FPH. Cette population conjugue à la fois jeune âge et faible niveau de diplôme, ce qui réduit ses chances d'accéder au statut de fonctionnaire par le concours externe, mais elle présente aussi une faible expérience professionnelle ce qui limite ses chances d'y accéder par le concours interne. À l'inverse, les agents de plus de 50 ans ont une probabilité plus forte d'être fonctionnaires. L'expérience professionnelle antérieure dans le secteur public ou privé leur est profitable et leur permet d'accéder à la titularisation par les concours internes – nécessitant là encore un nombre suffisant d'expériences dans le poste – ou *via* le troisième concours par exemple[23] – celui-ci étant non accessible aux plus jeunes agents ne disposant pas d'expérience professionnelle antérieure. Si effectivement le fait d'être jeune augmente les chances d'être en emploi temporaire, l'âge contrairement aux autres catégories sociodémographiques est évolutif. À mesure que l'âge des agents augmente, les chances d'entrer sur les marchés internes vont augmenter. Cet argument nous permet alors d'envisager cette caractéristique plutôt comme un sas d'entrée vers les marchés internes, que comme un élément cloisonnant les agents sur leur marché secondaire.

Le statut d'emploi qu'occupe l'agent apparaît aussi fortement conditionné à sa nationalité. Dans la FPE, être étranger ressortissant de l'UE augmente la probabilité d'être en emploi temporaire de 20 points par rapport à un français. Ces probabilités sont du même ordre dans les deux autres fonctions publiques. Si, dans chaque fonction publique, les agents ressortissants de l'UE peuvent concourir à un emploi titulaire, certains emplois sont en revanche inaccessibles pour les agents ne possédant pas la nationalité française. C'est particulièrement le cas en présence d'emploi relevant d'un secteur régalien (justice, intérieur, budget, défense, affaires étrangères...) qui correspond le plus souvent à des fonctions ministérielles réservées aux agents nationaux. Par ailleurs, la non-reconnaissance de certains diplômes européens en France contraint ces agents à pourvoir des emplois non titulaires. C'est notamment le cas des médecins non français, « faisant fonction d'interne » employés principalement en contrats à durée limitée, renouvelés par manque de personnels (Lochard *et al.*, 2007). Pour les agents non ressortissants de l'UE, la titularisation n'est pas possible, ils ne peuvent être recrutés que sous contrat. La probabilité d'être en emploi temporaire pour ces agents est alors importante. Par rapport à un français, être étranger hors UE multiplie la probabilité par environ 4 d'être en emploi

[23] Pour les candidats ayant déjà exercé une activité pendant une durée déterminée telle qu'une activité professionnelle de droit privé, un mandat d'élu local ou une activité associative.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°13, 2023-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-17196-6.p.0051.

temporaire, et ce, dans les trois fonctions publiques. Ne pas pouvoir obtenir la nationalité française ou devenir ressortissant de l'UE constitue alors un frein à l'accès aux marchés internes.

Enfin, le niveau de diplôme renforce le caractère dual de l'emploi dans la FPE puisque les agents temporaires sont bien moins diplômés que les fonctionnaires. Les agents voient leur probabilité d'être en emploi temporaire diminuée lorsqu'ils atteignent un bac +3/+4 ou un bac +5. Toutefois cet effet n'est pas retrouvé dans les deux autres versants publics : la probabilité d'obtenir un emploi temporaire dans la FPH et la FPT diminue uniquement pour les agents détenant un bac +2 et les écarts de probabilité par rapport au niveau bac ne sont pas significatifs pour les agents aux niveaux de diplôme supérieur. La FPH et la FPT sont composées respectivement de 16,6 % et 14,7 % de catégories B et de 48 % et 75,6 % de catégories C. Pour ces deux catégories (C et B), les plus représentées dans les deux fonctions publiques, le niveau de diplôme le plus élevé demandé pour passer le concours correspond au bac+2 (notamment pour les catégories B). Détenir ce niveau de diplôme agirait alors comme un sas d'entrée vers les marchés internes alors qu'il ne serait pas suffisant pour favoriser l'accès à ce marché dans la FPE. Il en ressort aussi que dans le versant territorial, l'effet de l'absence de diplôme apparaît plus faible que dans les deux autres versants. La probabilité d'être en emploi temporaire augmente de 7 points pour les agents non diplômés par rapport aux titulaires du baccalauréat – respectivement de 17 points pour le versant hospitalier et 10 points dans la FPE. Ce résultat est lié au fait que les fonctionnaires non diplômés sont nombreux dans la FPT, le faible niveau de diplôme apparaît alors comme un léger frein dans l'accès au marché interne mais il l'est moindre que dans les deux autres fonctions publiques. Distinguer les trois fonctions publiques permet alors de saisir ces effets différenciés de niveau de diplôme, non observables en regroupant les trois fonctions publiques (tableau A2 en annexe).

Ces résultats confirment l'hypothèse de différences entre les profils d'agents des marchés internes et leur volant d'emploi du secondaire. Si dans l'ensemble de la fonction publique, les contrats temporaires semblent détenir des caractères communs, ils sont plus jeunes, plus souvent étrangers, moins diplômés que leurs collègues titulaires, quelques différences sont aussi propres au volant d'emploi secondaire de chaque versant. Alors que le fait d'être une femme semble impliquer une assignation durable sur le segment secondaire dans la FPE et la FPT, cette caractéristique n'est pas discriminante dans la FPH (en particulier parce que ce secteur est très largement féminisé). Du point de vue des niveaux de diplômes, on constate là encore des différences. Alors que les agents détenant un bac+2 voient leur probabilité d'entrer sur les marchés internes croître dans la FPH et la FPT, ce niveau de diplôme ne fait pas sensiblement varier les chances d'accéder aux marchés internes de la FPE. De la même façon, si l'absence de diplôme semble assigner durablement les agents sur le segment secondaire de la FPE et de la FPH, ce lien apparaît moindre pour les agents de la FPT. Enfin, bien que dans les trois fonctions publiques, être jeune pénalise l'entrée sur les marchés internes, le traitement lié à l'âge est sensiblement différent des autres caractéristiques puisque celui-ci est évolutif et permet, avec le temps, d'accéder aux marchés internes.

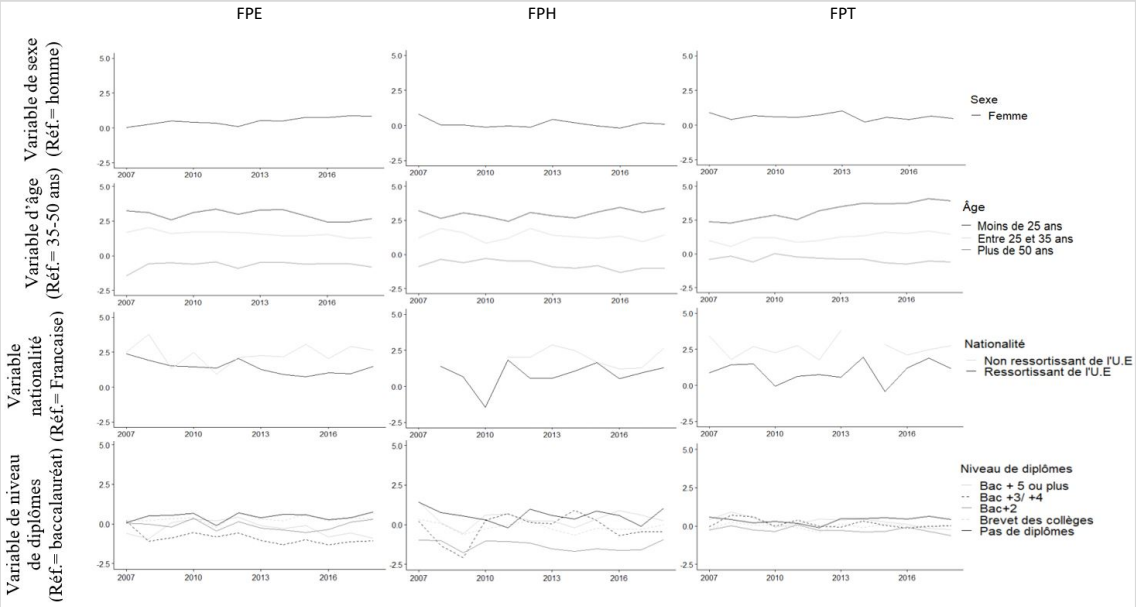
III.4. DES PROFILS D'AGENTS DU MARCHÉ SECONDAIRE QUASI INCHANGÉS DEPUIS DIX ANS

L'analyse des profils d'agents en emploi temporaire à partir de l'enquête Emploi 2018 montre à la fois qu'ils se distinguent des profils d'agents titulaires de chaque

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°13, 2023-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-17196-6.p.0051.

fonction publique, mais aussi entre eux. La dualisation des régimes d'emplois et les multiples réformes depuis 2007[24] pourraient mettre en évidence une transformation de la morphologie des agents statutaires et temporaires, par un rapprochement ou un éloignement de leurs profils. Toutefois les estimations réalisées sur les caractéristiques sociodémographiques des agents du marché secondaire pour chaque année de la période 2007 à 2018 mettent en évidence une constance de ces profils d'agents en contrat temporaire (FIG. 2). Seules quelques légères exceptions à cette stabilité peuvent être observées comme la variable d'âge dans la FPH et FPT qui met en évidence un recours croissant au fil du temps aux jeunes sur des emplois temporaires. Pour les variables de nationalité, les pics (vers le haut et vers le bas) correspondent à une non-significativité des coefficients. Pour la modalité bac+3/+4 de la FPH, les valeurs du coefficient avant 2010 correspondent fort probablement à la reconnaissance du diplôme d'infirmier à bac+3 en 2009 (bac+2 avant la réforme). Ces résultats confirment la dualité persistante des profils de fonctionnaires et de temporaires et montrent qu'il y a assez peu de transformations de la morphologie des agents sur dix ans.

FIG. 2 – Évolution des estimations des équations d'intérêt des trois logit entre 2007 et 2018.



Champs : Agents travaillant dans la fonction publique.
Note : Les points non observés pour la variable de nationalité sont des coefficients non significatifs dont les valeurs sont aberrantes et sortent de l'échelle des graphiques.
Source : Enquête Emploi en continu 2007-2018, Insee, données non pondérées.

Cette constance des estimations nous invite alors à revenir sur le cadre d'analyse de la double segmentation qui articule segmentation de l'offre et de la demande de travail. En effet, pour les auteurs Berger et Piore (1980), la segmentation de la demande de travail à l'origine de pratiques de gestion différenciée de l'emploi s'appuie sur la dualité des profils d'agents. Autrement dit, les processus d'intégration vers le statut de fonctionnaire (que sont les concours et les plans de titularisation) favoriseraient certains profils d'agents

[24] RGPP, MAP, Loi Sauvadet (voir supra).

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°13, 2023-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-17196-6.p.0051.

(les qualifiés, les français, les hommes), au détriment d'autres (les étrangers, les jeunes, les moins qualifiés, les femmes) qui se retrouveraient alors sur le segment secondaire (en emploi temporaire). L'analyse développée ici de la segmentation de l'emploi dans la fonction publique semble en adéquation avec cette approche. Les emplois temporaires sont principalement occupés, dans la fonction publique, par les jeunes, les non-ressortissants de l'Union européenne, les femmes et les agents peu à pas diplômés. Toutefois, au-delà de ces critères généraux, ce résultat doit être aussi modulé selon la morphologie sociale de leur marché interne « de rattachement ». En effet, lorsque le marché interne est composé d'une majorité de non-diplômés (comme c'est le cas de la FPT), détenir peu de diplômes est assez peu discriminant dans la probabilité d'être en emploi secondaire plutôt que fonctionnaire du versant. De même, lorsque la part des femmes y est importante (comme c'est le cas dans la FPH), être une femme n'est pas discriminant dans la probabilité d'être temporaire plutôt que titulaire. Dans la FPE, tous les critères sont discriminants puisque les agents du marché secondaire ne disposent pas majoritairement de caractéristiques sociodémographiques qui pourraient être rattachées aux fonctionnaires d'État et qui les empêchent alors de rejoindre les marchés internes.

CONCLUSION

L'analyse de la segmentation de la demande de travail nous a permis de supposer l'existence de trois marchés internes, correspondant aux trois versants de la fonction publique, et structurés par leur processus de recrutement et de stabilisation différenciés. Autour de chaque marché interne, nous avons montré que les employeurs publics recourent à un volant d'emplois secondaires – les contrats temporaires – dont les dispositions d'emploi dérogent à celles du statut (recrutement, stabilité et carrière).

Les trois fonctions publiques disposent d'un socle commun (le statut général de la fonction publique), auquel s'ajoutent des règles institutionnelles différenciées. Détailler ces différentes spécificités par versants (concours séparés, règles d'avancement différentes, professions qui se distinguent également), nous a permis d'étayer une première hypothèse selon laquelle il existerait autant de marchés internes que de versants de la fonction publique distincts. En nous appuyant sur les enquêtes Emploi de 2007 à 2018, nous avons conforté cette hypothèse empiriquement à l'aide d'un modèle logit multinomial dans lequel est modélisée la probabilité d'être fonctionnaire dans une des trois fonctions publiques. Ainsi nous avons pu mettre en évidence les différences entre les profils d'agents titulaires des trois fonctions publiques en tenant compte de leurs caractéristiques observables.

Ensuite, en introduisant la grille de lecture de la double segmentation du marché du travail (Berger et Piore, 1980), nous avons fait l'hypothèse que les agents temporaires ont des profils différenciés relativement aux fonctionnaires de leur versant. Nous avons réalisé un modèle logit pour chaque versant estimant la probabilité d'être en emploi temporaire plutôt que fonctionnaire. L'analyse empirique des profils de contrats temporaires montre qu'ils sont plus souvent jeunes, peu diplômés et de nationalité étrangère, mais elle montre aussi la nécessité de nuancer ces résultats selon la structure du marché interne de référence, auquel ces emplois secondaires sont rattachés. Dans la FPH si la nationalité semble être discriminante dans l'accès à l'emploi titulaire, le critère genré ne l'est pas, en raison de la part élevée de femmes chez les titulaires de ce versant.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°13, 2023-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-17196-6.p.0051.

Alors qu'un niveau de diplôme élevé favorise l'entrée vers les marchés internes de la FPE, il n'a pas d'effet au-delà du niveau bac+2 pour les diplômés de la FPT et de la FPH. Ces résultats soulignent alors la pertinence de l'utilisation d'un tel cadre d'analyse (la double segmentation) pour illustrer la dualité de l'emploi et des profils d'agents dans la FPE. Mais ils montrent aussi la nécessité de moduler l'utilisation de cette grille d'analyse selon la structure morphologique de chaque marché interne. Dans la FPH et la FPT, les caractéristiques sociodémographiques des fonctionnaires et des agents en emplois temporaires se rapprochent et leurs marchés internes s'ouvrent davantage aux populations habituellement dominées (les femmes pour la FPH et les non diplômés pour la FPT). On pourrait alors supposer que l'accès aux marchés internes de la FPH et de la FPT est moins étanche que celui de la FPE et que le contrat temporaire puisse davantage être considéré comme un port d'entrée vers ces deux marchés internes.

Deux principaux prolongements peuvent être envisagés à notre analyse. Du point de vue des organisations, l'hypothèse selon laquelle l'existence de groupes d'agents aux profils distincts participerait à la différenciation des pratiques de gestion de la main-d'œuvre par les employeurs publics, pourrait être appréhendée de manière complémentaire par la réalisation d'entretiens auprès des gestionnaires et par l'analyse de données sur les organisations employeuses pour mettre en évidence le caractère multiniveau du processus de décision sur la gestion des emplois. Ensuite, du point de vue de l'individu, Aurélie Peyrin (2019) indiquait que le passage par un emploi temporaire préalablement à la titularisation était relativement courant, notamment parce que les concours ne sont pas toujours obtenus dès le premier essai. Il serait intéressant de regarder, le devenir de ces agents temporaires et leurs trajectoires de stabilisation dans la fonction publique ou au sein du secteur privé. On pourrait faire l'hypothèse que ces agents sont en attente d'entrer sur les marchés internes et qu'il existerait une file d'attente (Thurow, 1975) organisée en partie, en tenant compte de leur profil – et ce même si le port d'entrée de référence reste le concours externe. L'enjeu serait alors de voir si ces emplois temporaires sont un réel tremplin vers l'accès au statut de fonctionnaire, ou s'ils conduisent à une succession de contrats temporaires sans parvenir à la titularisation.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°13, 2023-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-17196-6.p.0051.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Alber A., 2017, Les « générations orphelines » des marchés internes du secteur public, *Gérontologie et société*, vol. 39/153, n°2, p. 75-90.

Atkinson T., 1984, « Manpower Strategies for Flexible Organisations », *Personnel Management*, p. 28-31.

Audier F., Bacache-Beauvallet M., Courtioux P., Gautié J., 2015, Politique salariale et mode de rémunération dans la fonction publique en France depuis le début des années 2000 : mutations et enjeux. *Revue française d'administration publique*, vol. 153, n°1, p. 213-229.

Auray S., Lepage-Saucier N., 2021, « Stepping-stone effect of atypical jobs: Could the least employable reap the most benefits? », *Labour Economics*, vol. 68.

Ba A., Duval J., 2017, « L'emploi dans la fonction publique en 2015 », *Point stat*, n°24.

Ba A., Baradji E., Duval J., 2017, « Les contractuels dans la fonction publique: Une grande diversité de parcours ». *Direction Générale de l'Administration et de la Fonction publique*, Faits et chiffres.

Ba A., Pons Y., 2019, « L'emploi dans la fonction publique en 2017 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, DGAFP.

Baradji E., Dorothee O., 2014, « L'emploi dans les trois versants de la fonction publique en 2012 ». *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2014, Faits et chiffres*, DGAFP, La Documentation française.

Berger S., Piore, M., 1980, *Dualism and Discontinuity in Industrial Society*, Cambridge University Press.

Bernard-Steindecker C., 1990, « Le demi-échec de la réforme des agents non titulaires de la fonction publique en France (1982-1986) », *Revue française de science politique,* 40e année, n°2, p. 230-249.

Biland É., 2017, « Trop de fonctionnaires territoriaux ? Dits et non-dits d'une fausse évidence », *Revue française d'administration publique*, vol. 4, n°164, p. 765-781.

Biland É., 2019, *La fonction publique territoriale*, La Découverte, Paris.

Daniaud J., Dixte C., Massis D., 2020, « Les rémunérations dans la fonction publique en 2018 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2020, Faits et chiffres*, DGAFP, La Documentation française.

Dauty F., Morin M-L., 1992, « Entre le travail et l'emploi : la polyvalence des contrats à durée déterminée », *Travail et Emploi*, n°52.

Deauvieau J., 2010, « Présenter les résultats d'une modélisation logit sous forme de probabilités », *Bulletin de Méthodologie Sociologique*, n°105, p. 5-23.

Delamare K., 2021, « Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale en 2019 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2021, Faits et chiffres*, DGAFP, La Documentation française.

Delamare K., Renaud T., 2020, « Les recrutements externes dans la fonction publique de l'État et dans la fonction publique territoriale en 2018 », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2020, Faits et chiffres*, DGAFP, La Documentation française.

di Paola V., Moullet S., 2003, « L'emploi public et les trajectoires d'insertion des jeunes », *Économie et statistique,* n°369-370, p. 49-74.

Doeringer P., Piore M., 1971, *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, New-York, Sharp.

Duhautois R., Petit H., 2023, « Comment les entreprises françaises ajustent-elles leur niveau d'emploi ? », *Revue Économique*, vol. 74, n°1, p. 29-49.

Fontaine F., Malherbet F., 2016, *CDD vs CDI. Les effets d'un dualisme contractuel*, Les Presses de Sciences Po, coll. « Sécuriser l'emploi », Paris, 100 p.

Frot A., 2019, « Les rémunérations des contractuels : des profils et des postes spécifiques qui n'expliquent qu'en partie leur faiblesse », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2019, Faits et chiffres*, DGAFP, La Documentation française. https://doi.org/10.3406/rfeco.2004.1535

Givord P., 2005, « Formes particulières d'emploi et insertion des jeunes », *Économie et statistique*, n°388-389, INSEE, p. 129-143.

Kornig C., Michon F., 2010, « Les formes particulières d'emploi en France : un état des lieux », *CES Working Papers*, Paris.

L'Horty Y., 2016, « Les discriminations dans l'accès à l'emploi public », *Rapport au Premier Ministre*.

Lochard Y., Meilland C., Viprey M., 2007, « La situation des médecins à diplôme hors UE sur le marché du travail: Les effets d'une discrimination institutionnelle », *La Revue de l'Ires*, vol. 53, n°1, p. 83-110.

Magaud J., 1974, « Vrais et faux salariés », *Sociologie du travail*, n°1, p. 1-18.

Mauchaussée M., 2022, *Les marges de l'emploi dans la fonction publique*, Sciences Économiques, Université de Lille.

Mauchaussée M., Poulard F., 2023, « Les établissements publics administratifs et la transformation des politiques d'emploi », *Travail et Emploi*, n°174-175, à paraître.

Meurs D., Audier F., 2004, « Qui se présente dans la fonction publique et pourquoi : Premiers résultats d'enquêtes spécifiques sur les candidats à différents concours de la fonction publique d'État », *Revue française d'administration publique*, vol. 3, n°3, p. 547-566.

Moullet S., Véro J., di Paola V., 2005, « 20. Le déclassement dans les Fonctions publiques d'État et territoriale », *in* Giret J.-F. (éd.), *Des formations pour quels emplois*, p. 314-333, La Découverte, Paris.

Peyrin A., 2017, *Les contractuel.le.s au cœur de l'État : Une sociologie de l'emploi public par ses marges*, Habilitation à diriger des recherches en sociologie, Université Paris Descartes-Paris V.

Peyrin A., 2019, S*ociologie de l'emploi public*, Armand Colin, Paris.

Picart C., 2014, « Une rotation de la main-d'œuvre presque quintuplée en 30 ans : plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage », *Insee Références Emploi et Salaires*.

Piore M., 1978, « Dualism in the Labor Market; A Response to Uncertainty and Flux; The Case of France », *Revue Économique*, n°1, p. 26-48.

Rémy V., 2019, « Comment les employeurs mobilisent-ils les contrats très courts ? », *Dares Analyses*, n°019.

Sauze D., 2006, *Le recours aux contrats de travail à durée déterminée en France : Une analyse sur données d'entreprises (1985-2000*), Thèse de doctorat en Sciences Economiques, Université Paris I.

Siwek-Pouydesseau J., 1976, « Les personnels non titulaires de l'État : évolution et explication du phénomène », *Les agents non titulaires dans l'administration*, *Institut français des sciences administratives*, Editions Cujas, Paris.

Thurow L-C., 1975, *Generating Inequality*, Basic Books, New York.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°13, 2023-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-17196-6.p.0051.

ANNEXES

TAB. A1 – Répartition des types de contrats de travail par fonction publique en 2018 (en %)

	Fonction publique d'État (FPE)	**Fonction publique hospitalière (FPH)**	**Fonction publique territoriale (FPT)**	**Fonction publique**
Fonctionnaire, élève fonctionnaire	82,3	73,9	72,4	77,2
Contrat à durée indéterminée de droit public	4,8	7,8	7,3	6,2
Contrats temporaires, dont :				
Contrat à durée déterminée de droit public, assistantes maternelles et ouvriers d'État, vacataire	11,4	17,0	17,7	14,7
Autre contrat : stagiaire, contrat aidé, apprenti, intérimaire, interne	1,6	1,2	2,6	1,9
Ensemble (N)	3 064	1 125	2 540	6 729

Note : Les agents en contrats temporaires comprennent les contrats à durée déterminée de droit public et les autres contrats.
Lecture : 77,2 % des agents de la fonction publique sont fonctionnaires.
Champ : Agents travaillant dans la fonction publique.
Source : Enquête Emploi en continu 2018, Insee, données pondérées.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°13, 2023-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-17196-6.p.0051.

TAB. A2 – Probabilité d'être en emploi temporaire plutôt que fonctionnaire dans la fonction publique

Probabilité d'être en contrat temporaire plutôt que fonctionnaire dans...	**…la fonction publique**
	Coeff.
Constante	-2,18*** (0,11)
Sexe (réf. : Homme)	
Femme	0,56*** (0,08)
Âge (réf. : 35-50 ans)	
< 25 ans	3,19*** (0,16)
25 – 35 ans	1,41*** (0,10)
> 50 ans	-0,71*** (0,10)
Nationalité (réf. : Française)	
Étranger (de l'UE)	1,39*** (0,30)
Étranger (hors UE)	2,61*** (0,30)
Diplôme (réf. : Baccalauréat)	
Bac+5 et plus	-0,70*** (0,14)
Bac+3/+4	-0,70*** (0,13)
Bac+2	-0,33** (0,13)
Brevet des collèges	0,12 (0,12)
Pas de diplôme	0,65*** (0,13)
Nombre d'observations	6 287

Note : ***, significativité à 1%, **, significativité à 5%, *, significativité à 10%.
Champ : Agents travaillant dans la fonction publique.
Source : Enquête Emploi en continu 2018, Insee, données non pondérées.