



HAL
open science

Femmes et fonction publique : un risque calculé de déclassement ?

Vanessa Di Paola, Stéphanie Moullet

► **To cite this version:**

Vanessa Di Paola, Stéphanie Moullet. Femmes et fonction publique : un risque calculé de déclassement ?. XIIIes Journées d'études sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail "Transitions professionnelles et risques", LEST, Aix-en-Provence, 1er et 2 juin 2006, Jun 2006, pp.15. <halshs-00080168>

HAL Id: halshs-00080168

<https://shs.hal.science/halshs-00080168v1>

Submitted on 15 Jun 2006

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.



HAL Authorization

**Communication aux XIII^{es} journées d'études sur les données longitudinales
dans l'analyse du marché du travail
Lest - Aix-en-Provence 1^{er} et 2 juin 2006
Transitions professionnelles et risques**

**Femmes et fonction publique : un risque calculé de déclassement ?
di Paola Vanessa¹ et Moullet Stéphanie²**

version provisoire

Mots clés : Fonction publique, déclassements, femmes.

Introduction

La détérioration des conditions d'insertion au cours des dernières décennies fait du choix du secteur d'emploi, au-delà de ses déterminants en termes de préférences individuelles, une question centrale dans l'analyse des débuts de vie active. On sait notamment que le taux de candidature à la fonction publique (le nombre d'inscrits rapporté au nombre de postes offerts) croît avec le taux de chômage, et ce en particulier au sein de la population féminine (Fougère et Pouget, 2003). Les travaux portant sur la dimension sexuée de l'insertion des jeunes laissent aussi à penser que l'interaction entre le contexte du marché du travail et les goûts individuels conduisent les hommes et les femmes à se positionner différemment sur les secteurs public et privé. En particulier dans la fonction publique, on a mis en évidence (di Paola et Moullet, 2003) que les trajectoire d'insertion se distinguent essentiellement selon le sexe : les jeunes femmes accèdent plus rapidement que les jeunes hommes après leur sortie de formation initiale au statut de fonctionnaire.

Plus largement, l'accès rapide à la fonction publique après la fin des études peut traduire, de la part des femmes, une démarche rationnelle : parce que ce secteur présente pour elles une assurance contre les aléas du marché privé (conditions de travail meilleures, moindre discrimination à l'embauche, discrimination salariale limitée, choix de métiers, ...), elles feraient des choix éducatifs en terme de spécialité et de niveau de formation leur facilitant l'entrée dans la fonction publique. La question d'un décalage entre le niveau de formation initiale acquis et le niveau normalement requis aux concours d'accès à la fonction publique peut alors être envisagée et étudiée comme une lecture des choix des jeunes femmes. Le souhait d'accéder à la fonction publique pourrait en effet se traduire par un consentement à payer mesurable en terme de déclassement à l'embauche : il s'agit de se former au-delà du niveau normalement requis pour augmenter les chances de devenir fonctionnaire. Le déclassement peut alors se révéler important pour les jeunes femmes fonctionnaires. Cependant, la manière dont ce désajustement est mesuré peut nuancer cette hypothèse. En effet, du fait de sa définition basée sur les comportements les plus fréquents, le déclassement statistique sera faible pour les jeunes femmes fonctionnaires si elles sont nombreuses à faire le choix de se sur-diplômer (di Paola, Moullet et Vero, 2005). De même, leur sentiment d'un désajustement entre leur niveau de diplôme et le niveau de l'emploi occupé, même s'il est effectif, parce que anticipé et accepté, peut s'avérer moins important pour elles que pour leurs homologues masculins dans une situation de désajustement similaire. A côté de l'analyse des désajustements sur la base des niveaux de formation, se pencher sur les désajustement en matière de rémunération peut éclairer les différenciations des comportements des femmes et des hommes. En effet, si la littérature a montré qu'hommes et femmes n'attachent pas la même importance à la rémunération dans leur satisfaction qu'ils tirent de leur activité professionnelle (Baudelot et alii., 2002), on peut se demander comment le sentiment à l'égard d'un désajustement de rémunération effectif se fera pour les femmes relativement aux hommes. Est ce que, à situation objective donnée, les femmes se sentent moins déclassés que les hommes en terme de

¹ Lest, 35 avenue Jules Ferry, 13626 Aix-en-Provence, diapola@univ-aix.fr

² Céreq, 10 place de la Joliette, BP 21321, 13567 Marseille cedex 02 ; moullet@cereq.fr

rémunération et comment le fait d'être en emploi à vie (fonctionnaire) intervient-il pour les uns et les autres sur ce sentiment ?

Dans un premier temps, l'objet de notre contribution est de conduire une analyse des déclassements des jeunes entrant dans la vie active. L'analyse se veut comparative sur deux aspects : celui du secteur et celui du genre. Ainsi nous étudierons la situation des jeunes femmes employées dans le secteur public (et notamment celles fonctionnaires) comparativement à celles en emploi privé ; mais aussi celle des jeunes hommes employés du secteur public. Un effort particulier consistera à appréhender l'ampleur du déclassement en recourant à différentes mesures du phénomène.

Dans un second temps de l'analyse, on se propose d'étudier les déterminants individuels du déclassement. Une telle analyse suppose de s'interroger sur les déterminants de la participation au marché du travail ainsi qu'au choix du secteur d'emploi. En effet, l'individu qui est en emploi peut être déclassé, celui qui n'est pas en emploi a peut être refusé de se déclasser. En particulier, nous chercherons à évaluer dans quelle mesure être en emploi dans la fonction publique d'une part, être fonctionnaire d'autre part est explicatif d'un déclassement à l'embauche, pour les femmes et les hommes comparativement ; il conviendra de tenir compte dans la modélisation retenue du fait que l'accès à l'emploi (plutôt que l'absence de participation au marché du travail ou le chômage) n'est pas indépendant du consentement individuel à se déclasser.

1. Déclassement, genre et secteur d'emploi

1-1 Les données

Les données utilisées sont issues de l'enquête Génération 98 réalisée par le Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications (Céreq). Elles concernent 55 000 sortants du système éducatif en 1998 tous niveaux de formation et toutes spécialités de formation confondues parmi les 750 000 primo-sortants à cette date. Les données sont rétrospectives. Elles permettent d'analyser les trois premières années de vie active au regard de la formation initiale. Elles autorisent donc la comparaison des modalités d'insertion professionnelles des jeunes selon leur niveau d'éducation dans une même conjoncture économique. L'enquête a pour objet de rendre compte des différentes composantes des parcours d'insertion professionnelle : elle fournit des informations individuelles, socio-démographiques et relatives au parcours scolaire ainsi qu'aux différentes séquences d'emploi ou de non-emploi. Une séquence étant définie comme une durée passée dans un état, une séquence d'emploi correspond à une période d'emploi exercée au sein d'un même établissement sans interruption.

Pour chaque séquence d'emploi, le secteur d'activité, la PCS occupée, le contrat et le temps de travail ainsi que le salaire mensuel perçu, primes incluses, sont connus. La variable décrivant le secteur public ou privé de l'emploi occupé est également disponible et relève d'une déclaration individuelle. A partir de cette dernière et sur la base du nom déclaré de l'employeur, il devient possible de distinguer les trois fonctions publiques – fonction publique d'Etat, territoriale et hospitalière –, et au sein de la fonction publique d'Etat, de séparer les types d'employeur, Éducation Nationale, Armée et autres ministères. Les entreprises publiques nationalisées sont également identifiables mais ne font pas partie de la fonction publique.

Dans cette analyse, nous retenons l'ensemble des jeunes qui occupent un emploi en mars 2001, à savoir trois ans après la sortie de la formation initiale. Cela correspond à un échantillon de 44 918 individus soit 82 % de l'échantillon total. On observe (cf. tableau 1) que l'échantillon comporte 22,6 % de jeunes en emploi dans la fonction publique au moment de l'enquête, avec une part des jeunes femmes très importante puisque 29 % d'entre elles sont en emploi dans la fonction publique, contre seulement 17 % des jeunes hommes. De plus, en terme de stabilité de l'emploi, on constate que près de 6 % des jeunes sont fonctionnaires et 59 % sont en cdi à la date d'enquête. La répartition entre les différentes catégories sociales met en avant une distribution différente au sein de la fonction publique : la part des ouvriers n'y est que de 8 % (contre 29 % par ailleurs), celle des professions intermédiaires et des cadres y est de 58 % contre 41 % dans le secteur privé. Les niveaux de formation, conformément aux répartitions entre CS, sont plus élevés au sein de la fonction publique : les niveaux II et III de formation représentent près de 50% des jeunes dans la fonction publique, contre seulement environ 30% pour l'ensemble des jeunes. L'écart de formation entre les jeunes hommes et les jeunes

femmes est de même ampleur que l'on considère l'ensemble de la population ou seulement les jeunes de la fonction publique : les jeunes femmes sont plus diplômées que les jeunes hommes.

Tableau 1. Statistiques descriptives relatives aux personnes en emploi à la date d'enquête et dans la fonction publique (FP) (en %)

Caractéristiques	Ensemble (dans FP)	Hommes (dans FP)	Femmes (dans FP)	Effectifs
Hommes	53.20	-	-	313 565
Niveau I	9.24 (8.87)	9.73 (9.76)	8.68 (8.27)	154 454
Niveau II	11.37 (22.25)	8.31 (18.06)	14.85 (25.03)	67 031
Niveau III	21.00 (23.25)	17.77 (18.60)	24.67 (26.34)	123 774
Niveau IV	17.43 (14.05)	17.42 (14.74)	17.44 (13.59)	102 727
Niveau IV+	11.85 (15.24)	11.13 (17.80)	12.67 (13.53)	69 836
Niveau V	23.54 (13.84)	28.60 (17.48)	17.78 (11.43)	138 749
Niveau Vb	3.42 (1.76)	4.49 (2.77)	2.19 (1.09)	20 136
Niveau VI	2.15 (0.74)	2.53 (0.78)	1.72 (0.71)	12 682
Fonction publique, dont :	22.61	16.95	29.03	133 238
Education Nationale	25.47	17.66	30.65	33 934
Collectivités territoriales	15.95	16.59	15.52	21 246
Hôpitaux	15.45	6.96	21.09	20 584
Autres dans la FP d'Etat	43.14	58.78	32.75	57 474
Fonctionnaires	5.83	4.51	7.33	34 359
Cdi	58.97	62.80	54.61	347 535
PCS :				
cadre prof supérieure	13.18 (16.78)	14.43 (9,748)	11.77 (12,614)	77,700
prof intermédiaire	28.59 (41.70)	24.94 (17,317)	32.75 (38,238)	168,525
employée	29.12 (33.62)	15.75 (17,328)	44.33 (27,472)	171,650
ouvrier	29.10 (7.90)	44.88 (8,770)	11.16 (1,751)	171,508
Total				589 389

Champs : ensemble de la génération, effectifs pondérés
Source : Génération 98, 1^{ère} interrogation, Céreq

1.2. Les indicateurs de déclassement

1.2.1. Méthodologie

Mesurer le déclassement suppose de définir la population des déclassés. Usuellement, trois définitions sont retenues : l'approche normative, l'approche statistique et l'approche subjective. La notion de déclassement renvoie à un décalage entre le niveau de formation et le niveau de qualification de l'emploi. Une autre manière de l'envisager est de le penser en termes de rémunération. On peut alors définir un déclassement de salaire reposant sur l'existence d'un écart entre ce qui perçu et ce qui devrait « normalement » l'être du point de vue statistique ou subjectif. Pour davantage de précision, le lecteur est renvoyé à di Paola, Moullet et Vero (2005). Succinctement, les approches retenues ici peuvent se résumer comme suit.

Pour mesurer le *déclassement subjectif*, on choisit de se référer directement à l'auto-appréciation que font les jeunes de leur situation. L'enquête permet de mesurer le déclassement subjectif de niveau à travers la réponse à la question : « À propos de cet emploi, diriez-vous que vous étiez utilisé : (a) à votre niveau de compétences, (b) en dessous de votre niveau de compétences, (c) au-dessus de votre niveau de compétences. ». De la même manière, le déclassement subjectif de salaire repose sur la réponse à la question suivante : « Par rapport au travail que vous faites, diriez-vous que vous êtes : (a) très bien payé, (b) plutôt bien payé, (c) plutôt mal payé et (d) très mal payé. Ces deux derniers items sont regroupés pour définir cet indicateur. Giret (2005) propose une analyse de la pertinence des ces questions subjectives.

La *mesure statistique* du déclassement de niveau considère que le niveau « normalement » requis pour occuper un poste peut être défini par rapport au niveau de diplôme du plus grand nombre de personnes occupant ce type d'emploi. Cette mesure s'appuie sur les tableaux de contingence croisant diplômes et

catégories socioprofessionnelles, elle est définie par une analyse des écarts à l'indépendance (Forgeot et Gautié 1997). Du point de vue salarial, on suppose qu'un individu dont la rémunération est inférieure à celle de 50 % des individus de niveau de diplôme immédiatement inférieur est déclassé (Nauze-Fichet et Tomasini 2001, Cahuzac et di Paola, 2005).

1.2.2. Analyse descriptive

Chacun des indicateurs présentés ci dessus est calculé relativement à la situation au moment de l'embauche de l'emploi occupé à la date d'enquête.

Les premiers résultats (tableau 2) mettent en avant le fait que selon la mesure du déclassement utilisée, l'ampleur de ce phénomène diffère. Statistiquement, 33 % des jeunes sont déclassés du point de vue salarial alors qu'ils sont seulement 9 % en considérant leur niveau de formation. Le sentiment de déclassement est également plus fréquent lorsqu'il a trait à la rémunération que lorsqu'il concerne le niveau d'études (38 % contre 28 %). La proportion de jeunes se sentant déclassés l'emporte toujours sur celle de ceux « objectivement » déclassés. Cet écart est d'autant plus marqué qu'il s'agit de déclassement de niveau.

Quel que soit le secteur d'emploi après trois ans de vie active, salarialement, les différences de déclassement entre hommes et femmes sont les plus nettes au regard de l'indicateur statistique : 40 % des femmes sont déclassés selon ce critère contre 27 % des hommes ; mais le sentiment de déclassement n'est pas plus fréquent chez les femmes que chez les hommes. Si l'on considère l'indicateur de niveau, d'un point de vue statistique comme subjectif, les femmes sont déclassées dans une moindre proportion que les hommes.

Tableau 2. Les indicateurs de déclassement à l'embauche (en %)

Indicateurs	Ensemble	Hommes	Femmes	FP	Privé
Déclassement subjectif de niveau	27.6	28.2	26.9	25.1	27.5
Déclassement statistique de niveau	9.1	9.9	8.3	4.4	10.6
Déclassement subjectif de salaire	38.3	37.5	39.2	36.6	38.8
Déclassement statistique de salaire	32.9	26.7	39.9	31.7	31.6

Source : Génération 98, 1^{ère} interrogation, Céreq

En distinguant la fonction publique du secteur privé, indépendamment du sexe, on constate que les déclassements sont plus fréquents dans ce dernier, à l'exception du déclassement statistique de salaire dont l'ampleur est semblable.

Alors que les hommes et les femmes (tableau 3) sont statistiquement moins déclassés de niveau dans la fonction publique que dans le secteur privé (11 % des hommes du privé contre 4,7 % dans la fonction publique, respectivement 10 % et 4 % pour les femmes), leur ressenti diffère. En effet, étant moins déclassées statistiquement dans la fonction publique, les femmes se sentent aussi moins déclassées dans ce secteur. *A contrario*, les homologues masculins se sentent plus déclassés dans la fonction publique bien qu'ils y soient « objectivement » moins déclassés. Ce dernier constat vaut toujours pour les hommes lorsqu'on compare le statut de fonctionnaire au cdi du secteur privé.

Du point de vue du salaire, les femmes sont moins déclassées dans la fonction publique que dans le secteur privé et leur ressenti est aussi moindre. Ce résultat est encore plus net pour les fonctionnaires comparées aux femmes en cdi privé.

Pour les hommes, le déclassement dans la fonction publique est plus important que dans le secteur privé pour les deux critères, statistique et subjectif. De plus, au sein de la fonction publique et toujours au regard du salaire, les femmes sont « objectivement » plus déclassées que les hommes et pourtant leur ressenti est moindre. En parallèle, la situation des femmes dans le secteur privé montre un déclassement statistique supérieur à celui des hommes, mais dans ce secteur, il va de pair avec un sentiment de déclassement plus important.

Le statut de fonctionnaire par rapport aux emplois de non titulaires s'accompagne d'un déclassement moindre qu'il soit statistique ou subjectif, alors que l'emploi en cdi ne se distingue pas des autres emplois du secteur privé du point de vue des indicateurs de déclassement. De plus, ce statut modifie la situation de déclassement statistique de salaire : les fonctionnaires sont moins déclassés que les jeunes en cdi privé ; cela s'accompagne d'un sentiment de déclassement moins marqué.

Les constats sur le déclassement salarial laissent penser à un attrait des femmes pour la fonction publique qu'on pourrait lire au travers de leur moindre sentiment de déclassement pour des situations objectives moins favorables que celles des hommes. Ils vont de pair avec la situation au regard du déclassement de niveau : les hommes ont davantage le sentiment d'être déclassés dans la fonction publique que dans le secteur privé alors qu'ils le sont moins. Ce qui les place dans une posture différentes de celle des femmes à l'égard de la fonction publique. Pour aller plus loin dans l'analyse de ces différences de comportements des hommes et des femmes, il convient d'évaluer l'effet du genre sur le sentiment de déclassement, à situation objective donnée, toutes les autres caractéristiques explicatives étant fixées, en particulier le statut de fonctionnaire qui constitue un facteur minimisant le ressenti de déclassement, pour les femmes comme pour les hommes.

A ce stade, nous pouvons formuler différentes hypothèses.

- La première est que le fait d'être une femme dans la fonction publique, à statut et déclassement objectif contrôlés, conduit à un sentiment de déclassement moins important que pour les hommes.
- La deuxième est que le statut de fonctionnaire devrait davantage modifier le ressenti des hommes que celui des femmes ; ces dernières étant attachées au fait d'être dans la fonction publique même si elles ne sont pas titulaires, ce n'est pas le cas des hommes.
- La troisième hypothèse est que les femmes, toutes choses égales par ailleurs, ont un sentiment de déclassement plus faible lorsqu'elles travaillent dans la fonction publique plutôt que dans le secteur privé.

Tableau 3. Déclassement selon le secteur et le genre

Indicateurs	Secteur privé (cdi)		Fonction publique (fonctionnaires)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Déclassement subjectif de niveau	27.8 (26.8)	27.8 (26.7)	30.2 (28.2*)	24.6 (20.8)
Déclassement statistique de niveau	10.9 (10.5)	10.1 (9.2)	4.7 (4.6)	4.0 (3.3)
Déclassement subjectif de salaire	37.2 (36.5)	40.7 (39.9)	38.1 (33.9)	37.6 (27.6)
Déclassement statistique de salaire	25.9 (25.1)	40.8 (36.1)	30.4 (17.3)	37.8 (19.4)

Source : Génération 98, 1^{ère} interrogation, Céreq

(*) Lecture : 28,2 % des hommes fonctionnaires sont déclassés subjectivement du point de vue de leur niveau de formation.

2. L'analyse économétrique

2.1. Le modèle

Afin de tester les deux premières hypothèses, nous cherchons à montrer dans quelle mesure le sexe détermine le sentiment de déclassement parmi les jeunes en emploi dans la fonction publique trois ans après la fin de leur études, et ce toutes choses égales par ailleurs, en particulier à statut donné (les déclassements dépendent du statut de fonctionnaire) et à déclassement objectif identique entre hommes et femmes.

Parce que le statut et le déclassement objectif sont des variables endogènes, on modélise simultanément les probabilités de se sentir déclassé de niveau (respectivement de salaire) après trois ans de vie active, la probabilité d'être déclassé objectivement de niveau (respectivement de salaire) ainsi que l'accès au statut de fonctionnaire à la date d'enquête. Ce système de variables qualitatives dépendantes est estimé par des modèles de forme *probit*. Le fait d'avoir le statut de fonctionnaire intervient comme variable explicative des deux probabilités de déclassement, subjectif et statistique. Formellement, les trois processus en cause, reliés entre eux, sont modélisés à partir de variables latentes y_{si}^* , $s = 1, 2$ ou 3 , de la façon suivante :

$$y_{1i} = \begin{cases} 1 & \text{si } y_{1i}^* > 0 \\ 0 & \text{si } y_{1i}^* \leq 0 \end{cases} \quad \text{où } y_{1i}^* = X_{1i}'\beta_1 + \lambda_1 IMR + \varepsilon_{1i}$$

$$y_{2i} = \begin{cases} 1 & \text{si } y_{2i}^* > 0 \\ 0 & \text{si } y_{2i}^* \leq 0 \end{cases} \quad \text{où } y_{2i}^* = X_{2i}'\beta_2 + \lambda_2 IMR + \varepsilon_{2i}$$

$$y_{3i} = \begin{cases} 1 & \text{si } y_{3i}^* > 0 \\ 0 & \text{si } y_{3i}^* \leq 0 \end{cases} \quad \text{où } y_{3i}^* = X_{3i}'\beta_3 + \gamma_1 y_{1i} + \gamma_2 y_{2i} + \lambda_3 IMR + \varepsilon_{3i}$$

La variable dichotomique y_1 prend la valeur 1 si l'individu est fonctionnaire en mars 2001, y_2 correspond au déclassement objectif dans l'emploi détenu à cette date. Enfin, y_3 prend la valeur 1 si l'individu se sent déclassé à la date d'enquête, 0 sinon. Les variables y_1 et y_2 figurent comme explicatives de y_3 .

L'estimation du modèle requiert que chacune des trois équations comportent certaines explicatives absentes des deux autres. Le niveau de formation est écarté de l'explication des probabilités de déclassement puisqu'il participe à la définition de l'indicateur. Cette variable est seulement explicative du fait d'être fonctionnaire. On a également choisi d'écarter de la première et troisième équation le fait d'avoir eu une formation en apprentissage et l'âge, variables explicatives du déclassement statistique. Le secteur d'activité des parents (à la fin des études) et du conjoint, variables traduisant la familiarité avec la fonction publique, sont exclus de l'explication du déclassement statistique.

Les facteurs explicatifs communs aux trois équations sont : la spécialité de formation, le fait de résider en région parisienne en mars 2001 et des variables retraçant le parcours professionnel (nombre de séquences de chômage et d'emploi, durée passée en emploi).

Dans la mesure où seule la population des jeunes en emploi à trois ans dans la fonction publique est concernée, il convient de tenir compte dans l'estimation du modèle des effets de sélection, relevant de deux sélections successives : la première retient les jeunes en emploi en 2001 et écarte ceux au chômage ou inactifs, la seconde sélection ne retient parmi les jeunes actifs occupés que ceux en emploi dans la fonction publique. Le ratio de Mill issu de l'estimation de la probabilité d'être en emploi en mars 2001 est introduit dans l'estimation de la probabilité d'être en emploi dans la fonction publique à cette même date. Le ratio de Mill tiré de cette dernière équation est alors introduit dans chacune des trois équations du modèle *probit trivarié*.

Par ailleurs, pour appréhender l'effet de l'appartenance à la fonction publique pour les femmes par rapport aux hommes sur le sentiment de déclassement, un second modèle *probit trivarié* substitue à la probabilité d'être fonctionnaire celle d'être en emploi dans la fonction publique et est estimé pour l'ensemble de la population en emploi en mars 2001. La sélection contrôlée dans ce cas est donc la même pour les trois équations : celle d'être en emploi à cette date.

Encadré 1 : les modèles estimés

❖ Les équations de sélection :

L'équation de participation au marché du travail : $y_{ei}^* = X_{ei}'\beta_e + \varepsilon_e \Rightarrow IMR_e$

où la variable dichotomique y_e correspondant à ce modèle latent est la probabilité d'être en emploi à la date d'enquête

L'équation de choix de secteur : $y_{fpi}^* = X_{fpi}'\beta_{fp} + \gamma IMR_e + \varepsilon_{fp} \Rightarrow IMR$

où la variable dichotomique y_{fp} correspondant à ce modèle latent est la probabilité d'être en emploi dans la fonction publique à la date d'enquête

❖ les deux modèles tri-probit estimés

- **Modèle 1** pour tester l'hypothèse que les femmes dans la fonction publique, à statut et déclassement objectif donnés, se sentent moins déclassées que les hommes. La population

concernée est celle en emploi dans la fonction publique à la date d'enquête, on estime sur les hommes et les femmes en même temps en introduisant la variable de sexe.

$$y_{1i}^* = X_{1i}'\beta_1 + \lambda_1 IMR + \varepsilon_{1i}$$

où la variable dichotomique y_1 correspondant à ce modèle latent est la probabilité d'être fonctionnaire

$$y_{2i}^* = X_{2i}'\beta_2 + \lambda_2 IMR + \varepsilon_{2i}$$

où la variable dichotomique y_2 correspondant à ce modèle latent est la probabilité d'être déclassé statistiquement

$$y_{3i}^* = X_{3i}'\beta_3 + \gamma_1 y_{1i} + \gamma_2 y_{2i} + \lambda_3 IMR + \varepsilon_{3i}$$

où la variable dichotomique y_3 correspondant à ce modèle latent est la probabilité d'être déclassé subjectivement

- **Modèles 2** pour tester l'effet du secteur : le fait de travailler dans la fonction publique diminue le sentiment de déclassement des femmes, à déclassement objectif donné. La population concernée est celle en emploi à la date d'enquête.

$$y_{1i}^* = X_{1i}'\beta_1 + \lambda_1 IMR_e + \varepsilon_{1i}$$

où la variable dichotomique y_1 correspondant à ce modèle latent est la probabilité d'être en emploi dans la fonction publique

$$y_{2i}^* = X_{2i}'\beta_2 + \lambda_2 IMR_e + \varepsilon_{2i}$$

où la variable dichotomique y_2 correspondant à ce modèle latent est la probabilité d'être déclassé statistiquement

$$y_{3i}^* = X_{3i}'\beta_3 + \gamma_1 y_{1i} + \gamma_2 y_{2i} + \lambda_3 IMR_e + \varepsilon_{3i}$$

où la variable dichotomique y_3 correspondant à ce modèle latent est la probabilité d'être déclassé subjectivement

2.2. Résultats

Les résultats de l'estimation du choix de secteur d'emploi (tableau 5 en annexe) tient compte du biais de sélection lié au fait que seuls sont retenus dans l'analyse les jeunes en emploi³ trois après la fin de leur études. Le coefficient associé au ratio de Mill contrôlant ce biais de sélection se révèle non significatif. Cela signifie que les paramètres non observés expliquant le fait d'être en emploi ne sont pas corrélés à ceux expliquant le choix du secteur d'emploi.

Le choix de secteur est dépendant du sexe : à niveau de formation et spécialité donnés, les hommes ont une probabilité inférieure à celle des femmes de 4,5 % d'appartenir à la fonction publique. Ce résultat va dans le sens attendu : la fonction publique apparaît plus attractive pour les femmes que pour les hommes.

L'estimation du **modèle (1)** suppose le contrôle de biais lié à la sélection des jeunes en emploi dans la fonction publique en mars 2001. Les résultats (tableau 5 en annexe) montrent que les facteurs explicatifs non observés agissant sur la probabilité d'être en emploi dans la fonction publique influencent négativement le sentiment de déclassement des jeunes. Ils se révèlent sans effet sur les probabilités de déclassement objectif et d'être fonctionnaire. Parmi les jeunes en emploi dans la fonction publique, être en emploi ailleurs que dans l'Education Nationale augmente la probabilité d'être déclassé statistiquement de niveau. Du point de vue salarial, si les salariés de la fonction publique territoriale sont plus déclassés que ceux de l'Education Nationale, le risque de déclassement pour les jeunes en emploi dans le reste de la fonction publique d'Etat ou dans la fonction publique hospitalière est moins important. L'effet du sexe diffère selon qu'il s'agit de la probabilité de déclassement objectif de niveau, non influencée par le fait d'être un homme, et de la probabilité de déclassement objectif de salaire, diminuée pour les hommes. En terme de déclassement subjectif de niveau, à l'exception des jeunes en emploi dans la fonction publique hospitalière, l'Education Nationale est le segment où le ressenti est le plus faible. Quant au sentiment de déclassement salarial, appartenir à une autre fonction publique que la fonction publique d'Etat l'accroît.

Plus particulièrement concernant l'objet direct de notre analyse, le fait d'être fonctionnaire réduit logiquement le sentiment de déclassement quel qu'il soit. Alors que l'on peut penser qu'une situation objective de déclassement est associé à un sentiment de déclassement, tel n'est pas le cas en ce qui

³ L'alternative à la situation d'emploi en 2001 regroupe les situations de chômage et d'inactivité.

concerne le niveau de formation : être déclassé d'un point de vue statistique diminue le ressenti. On pourrait lire dans ce résultat la conséquence du choix de la fonction publique qui se traduirait par l'acceptation d'un déclassé objectif⁴. A déclassé objectif et statut de fonctionnaire contrôlés, les hommes au sein de la fonction publique s'estiment plus déclassés que les femmes, du point de vue de leur niveau de formation comme de leur rémunération. Cela confirme notre première hypothèse.

Toutes choses égales par ailleurs, les femmes se sentent toujours moins déclassées de niveau que les hommes, qu'elles soient fonctionnaires ou pas (modèle 1bis, tableau 5bis). En revanche, lorsqu'il s'agit de déclassé salarial, on constate que si le fait d'être une femme fonctionnaire est toujours associé au sentiment de déclassé le plus faible, les hommes fonctionnaires ont un sentiment de déclassé salarial moins important que les femmes non fonctionnaires. Du point de vue salarial, l'effet du statut l'emporte sur celui du sexe, alors que, au regard du déclassé de niveau, l'effet du sexe domine celui du statut. Globalement, ces derniers résultats confirment la deuxième hypothèse formulée : pour les femmes l'effet du statut de fonctionnaire n'est pas aussi important que pour les hommes puisque les femmes non fonctionnaires se sentent moins déclassées que les hommes en terme de niveau ; pour les hommes, être fonctionnaire permet de relativiser la situation de déclassé de salaire ; les hommes non fonctionnaires sont toujours ceux se sentant les plus déclassés.

L'estimation du **modèle (2)** contrôle un biais de sélection différent du premier modèle : les jeunes retenus sont ceux en emploi en mars 2001. Les résultats (tableau 6) montrent que les facteurs non observés influençant le fait d'être en emploi influencent positivement le fait de travailler dans la fonction publique et le sentiment de déclassé (de niveau comme de salaire), et négativement le déclassé statistique de niveau comme de salaire. Ce dernier résultat est intéressant car il pourrait signifier que les jeunes qui ne sont pas en emploi seraient plus déclassés que les autres, confirmant l'idée d'un arbitrage déclassé/non emploi.

Pour les jeunes en emploi, les résultats montrent qu'à déclassé objectif de niveau contrôlé, le fait d'être en emploi dans le secteur public plutôt que dans le secteur privé réduit le ressenti de déclassé. Contrairement au résultat du modèle précédent, le déclassé objectif accroît logiquement le ressenti. A effet de secteur et de déclassé objectif contrôlés, le ressenti est toujours moindre pour les femmes. Le modèle (1) a montré que l'effet du sexe sur le ressenti du déclassé l'emporte sur celui du statut de fonctionnaire au sein des jeunes en emploi dans la fonction publique, les femmes continuent-elles à être toujours moins déclassées que les hommes lorsqu'on étend l'analyse au secteur privé ? Dans ce cadre plus large de l'analyse, le rôle du secteur, public ou privé, prend le pas sur celui du sexe pour expliquer le sentiment de déclassé de niveau (tableau 6bis). En effet, les femmes ne sont pas systématiquement moins déclassées que les hommes : les hommes de la fonction publique se sentent moins déclassés que les femmes du secteur privé. Les femmes de la fonction publique se sentent moins déclassées que celles du secteur privé ; cela est aussi vrai pour les hommes. Ce point confirme l'hypothèse 3 pour le déclassé de niveau. Ici, c'est l'appartenance à la fonction publique qui assure un moindre sentiment de déclassé de niveau.

Du point de vue du déclassé salarial, c'est encore l'effet secteur qui l'emporte sur l'effet du sexe, mais ici, c'est le fait d'être en emploi dans le privé qui réduit, toutes choses égales par ailleurs, le sentiment de déclassé. Par ailleurs, dans le secteur privé, les femmes se sentent plus déclassées que les hommes, alors que dans la fonction publique, une fois de plus, être une femme diminue ce ressenti par rapport aux hommes. En revanche, les femmes du secteur privé se sentent moins déclassés en terme de salaire que celles en emploi dans la fonction publique. Ce dernier résultat infirme l'hypothèse 3 en partie : cette hypothèse selon laquelle les femmes ont un sentiment de déclassé moindre lorsqu'elles travaillent dans la fonction publique plutôt que dans le secteur privé n'est vrai que en ce qui concerne le déclassé de niveau.

⁴ L'impact négatif du déclassé objectif sur le sentiment de déclassé de niveau apparaît surprenant. Notons que les jeunes déclassés du point de vue statistique dans la fonction publique sont en proportion égale à se déclarer déclassés et non déclassés. Cet effet négatif de la variable de déclassé statistique ne s'observe que lorsqu'on l'endogénéise. Cette variable augmente en effet le sentiment de déclassé de niveau si l'on appréhende son impact au moyen d'un simple modèle Probit. Ce résultat doit donc être considéré avec prudence car il est lié aux variables (disponibles) retenues pour expliquer le déclassé statistique de niveau pour la population réduite aux jeunes en emploi dans la fonction publique.

Conclusion

Si l'on traduit par plus grand « consentement à payer (CAP) » le fait d'avoir un sentiment de déclassement plus faible, à déclassement objectif donné, alors on constate que :

- le CAP en terme de niveau de formation des femmes pour travailler dans la fonction publique est plus grand que celui des femmes dans le secteur privé ; en terme de salaire, le CAP des femmes dans le secteur privé dépasse celui des femmes dans la fonction publique.
- Pour les femmes de la fonction publique, être fonctionnaire accroît le CAP en terme de niveau de formation et de salaire.

Ces deux résultats sont identiques pour les hommes. De ce point de vue, l'attitude des femmes n'est donc pas différente de celle de leurs homologues masculins. Pour autant, si l'on compare le CAP des femmes à celui des hommes, on note :

- le CAP des femmes dans la fonction publique dépasse celui des hommes, au regard du salaire comme du niveau de formation.
- Au sein de la fonction publique, le CAP des femmes à statut donné est toujours supérieur à celui des hommes de même statut, et plus encore, en terme de niveau de formation, les femmes non fonctionnaires ont un CAP plus important que les hommes fonctionnaires.

Ces derniers éléments montrent que le CAP des femmes pour travailler dans la fonction publique est plus important que celui des hommes.

Les résultats obtenus sont plus nuancés que ceux attendus. En particulier aucun mécanisme différencié entre homme et femme à l'égard d'un consentement à payer pour l'emploi dans la fonction publique ou associé au statut de fonctionnaire n'a pu être mis en avant. C'est seulement en terme d'ampleur qu'une différenciation s'observe : le CAP des femmes s'avère plus important que celui des hommes dans des situations identiques. L'ensemble de ces résultats conforte l'idée qu'il existe un rapport spécifique des femmes à la fonction publique : y travailler leur permet de relativiser leur ressenti de déclassement. Cela n'est pas liée à une tendance systématique des femmes à minimiser leur « mauvaise situation » objective, mais peut être à un goût pour la sécurité de l'emploi, aux profils d'emploi que la fonction publique offre, aux conditions de travail, à une moindre discrimination.

Bibliographie

Audier F., 2000, « La transmission du statut dans la fonction publique », *Économie et Statistique*, n° 337-338

Bardasi E. et Monfardini C. (1997), The choice of the working sector in Italy : a trivariate probit analysis, IZA Working Paper.

Baudelot, Gollac et alii., (2002), « Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France », Fayard Ed. Paris.

di Paola V. et Cahuzac E. (2005), « Overeducation and Wage Downgrading : Conditions of a Spatial Differentiation », Communication aux Journées de Microéconomie Appliquée, Hammamet, juin.

di Paola V. et Moullet S. (2003), « L'emploi dans le secteur public et l'insertion des jeunes », *Economie et Statistique*, n°369-370.

di Paola V., Moullet S et Véro J. (2005) « Le déclassement dans les Fonctions Publiques d'Etat et Territoriale, une analyse comparative in Giret J.-F, Lopez A., Rose J. (éditeurs), *Des formations pour quels emplois*, Editions La Découverte.

Fougère D., Pouget J., (2003), « Les déterminants économiques des entrées dans la fonction publique », *Economie & statistiques*, 369-370.

Giret J.F. (2005), « Quand les jeunes s'estiment déclassés », in Giret J.-F, Lopez A., Rose J. (éditeurs), *Des formations pour quels emplois*, Editions La Découverte, pp.279-288.

Nauze-Fichet E. et Tomasini M. (2001), “ Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement ”, *Economie et Statistique*, n° 304, p. 21-43.

Tableau 4. Equation de participation et équation de choix de secteur

	en emploi à la date d'enquête		en emploi dans la FP à la date d'enquête	
	Nombre d'obs N =	55345	Nombre d'obs N =	44918
	LR chi2(18) =	4651.74	LR chi2(17) =	4569.18
	Prob > chi2 =	0.0000	Prob > chi2 =	0.0000
	Pseudo R2 =	0.0940	Pseudo R2 =	0.09
	Log likelihood =	-22422.594	Log likelihood =	-22793.16
	Coef.	P> z	Coef.	P> z
homme	.2869456	0.000	-.1593514	0.000
Avoir un enfant	-.4905371	0.000	.1393479	0.006
Etre en couple	.3460391	0.000	.0072024	0.751
Père en emploi dans le secteur public	-.0362912	0.035	.2436445	0.000
Autre situation du père	-.12691	0.000	.162532	0.000
Père en emploi dans le secteur privé	Ref.		Ref.	
Mère en emploi dans le secteur public	-.068466	0.000	.1746385	0.000
Autre situation de la mère	-.097983	0.000	.0637026	0.000
Mère en emploi dans le secteur privé	Ref.		Ref.	
<i>Niveau de formation</i>				
Niveau I	.5408942	0.000	.168656	0.001
Niveau III	.3246463	0.000	.6255	0.000
Niveau IV	.4072688	0.000	.2979466	0.000
Niveau IV supérieur	.0118182	0.669	.2213064	0.000
Niveau V	-.232519	0.000	-.1454814	0.000
Niveau Vbis	-.5814635	0.000	-.1954798	0.012
Niveau VI	-.4885231	0.000	-.5791669	0.000
Niveau II	Ref.		Ref.	
<i>Spécialité de formation</i>				
industrielle	.4643234	0.000	-.4829685	0.000
tertiaire	.3896276	0.000	-.0788491	0.036
générale	Ref.		Ref.	
Père né en Afrique	-.1740297	0.000		
Père né à l'étranger hors Afrique	-.0103552	0.674		
Père né en France	Ref.			
IMRe constante	.5541566	0.000	-.0253588	0.895
			-.7851344	0.000

Tableau 5bis. Modèle 1bis – Déclassement subjectif, déclassement statistique, être fonctionnaire pour la population en emploi dans la fonction publique en mars 2001.

Déclassement subjectif	Déclassement de niveau		Déclassement de salaire	
	Coef.	P> z	Coef.	P> z
	N = 11066, Wald chi2(53)=2958.25, LnL=-13252.07, Prob>chi2=0.0000		N = 11066, Wald chi2(53)=4848.11, LnL= -18413.59, Prob>chi2=0.0000	
Homme fonctionnaire	.2495047	0.000	.3239904	0.000
Homme non fonct	.362547	0.000	1.188843	0.000
Femme fonctionnaire	réf.		réf.	
Femme non fonct	.2159396	0.000	1.052982	0.000

(toutes les autres variables étant contrôlées, même modélisation que le modèle 1 – tableau 5)

Tableau 6bis. Modèle 2bis – Effets croisés sur le déclassement subjectif, déclassement statistique, être en emploi dans la fonction publique pour la population en emploi en mars 2001.

Déclassement subjectif	Déclassement de niveau		Déclassement de salaire	
	Coef.	P> z	Coef.	P> z
	N= 44918, Wald chi2(47)=8365.59, Log likelihood=-60232.169, Prob>chi2=0.0000		N=44918, Wald chi2(47)=7719.67, Log likelihood =-78093.433, Prob>chi2=0.0000	
Homme FP	.1184189	0.000	.0847922	0.002
Homme privé	.4130804	0.000	-.1165634	0.046
Femme privé	.4009982	0.000	-.0898816	0.095
Femme FP	réf.		réf.	

(toutes les autres variables étant contrôlées, même modélisation que le modèle 2 – tableau 6)

Tableau 5. Modèle 1 – Déclassement subjectif, déclassement statistique, être fonctionnaire pour la population en emploi dans la fonction publique en mars 2001.

	Déclassement de niveau		Déclassement de salaire	
	Coef.	P> z	Coef.	P> z
	N=11066, Wald chi2(52)=2954.38, LnL=-13253.605, Prob>chi2=0.0000		N=11066, Wald chi2(52)=5397.93, LnL=-18365.651, Prob>chi2=0.0000	
Se sentir déclassé				
FP territoriale	.198107	0.000	.1141189	0.006
FP hospitalière	-.4494008	0.000	.0809107	0.069
Autre FP	.1181556	0.001	.0347192	0.305
Education nat.	Ref.		Ref.	
Habiter en Ile de France	.0678949	0.045	.1930135	0.000
Spécialité de formation industrielle	.2451913	0.000	.1137539	0.000
tertiaire	.3558447	0.000	-.004159	0.938
générale	Ref.		Ref.	
Nombre d'épisode de chômage	.1482705	0.000	.0006474	0.977
Nombre d'épisode d'emploi	-.1723557	0.000	.0297617	0.019
Nombre de mois en emploi	.0026624	0.158	.0101746	0.000
Père en emploi dans le secteur public	-.1280995	0.000	.0719423	0.036
Autre situation du père	-.0652577	0.060	.0471517	0.154
Père en emploi	Ref.		Ref.	

dans le secteur privé				
Mère en emploi dans le secteur public	.071032	0.041	.0899504	0.006
Autre situation de la mère	.0713006	0.025	.0724553	0.015
Mère en emploi dans le secteur privé	Ref.		Ref.	
homme	.1793195	0.000	.2186993	0.000
être fonctionnaire	-.1722502	0.000	.8150067	0.000
être déclassé stat.	-.41908	0.006	.4766133	0.000
IMR	-.6142551	0.000	.3029435	0.001
constante	.0573435	0.621	.3455186	0.028
Etre déclassé statistiquement				
Formation en apprentissage	-.496632	0.000	-.1915049	0.000
Age en 1998	.0916911	0.000	-.0650147	0.000
FP territoriale	.8854248	0.000	.1900301	0.000
FP hospitalière	.1774607	0.053	-.9631228	0.000
Autre FP	.7421697	0.000	-.2948855	0.000
Education nat.	Ref.		Ref.	
Habiter en Ile de France	-.0744187	0.198	-.4869708	0.000
Spécialité de formation industrielle	.0807167	0.134	.4226853	0.000
tertiaire	.3399988	0.000	.0585546	0.260
générale	Ref.		Ref.	
Nombre d'épisode de chômage	.1839904	0.000	.3155196	0.000
Nombre d'épisode d'emploi	-.0742632	0.003	-.1338854	0.000
Nombre de mois en emploi	-.0040837	0.202	.0096897	0.000
homme	-.0734601	0.165	-.1808662	0.000
IMR	.0703472	0.582	-.0743837	0.296
constante	-4.366529	0.000	1.195144	0.000
Etre fonctionnaire				
Niveau de formation				
Niveau I	-.3576875	0.006	-.5183383	0.000
Niveau III	-.9915272	0.000	-1.047983	0.000
Niveau IV	-.9922251	0.000	-.9729126	0.000
Niveau IV supérieur	-1.036986	0.000	-1.024611	0.000
Niveau V	-1.212384	0.000	-1.214525	0.000
Niveau Vbis	-1.147317	0.000	-1.456525	0.000
Niveau VI	-1.443205	0.003	-1.873529	0.000
Niveau II	ref		ref	
Habiter en Ile de France	.2383246	0.000	.2341958	0.000
Spécialité de formation industrielle	-.1512544	0.000	-.1244663	0.001
tertiaire	-.1770117	0.217	-.2130374	0.122
générale	ref		ref	
Nombre d'épisode de	-.397625	0.000	-.3781653	0.000

chômage Nombre d'épisode d'emploi	.010243	0.481	.0063249	0.660
Nombre de mois en emploi	.0007665	0.708	.000375	0.853
Situation du conjoint				
En emploi dans le privé	.021738	0.556	.0217773	0.538
En emploi dans le public	.1502845	0.000	.1343646	0.001
sans emploi	.1182375	0.059	.0727122	0.225
N'a pas de conjoint	ref		ref	
Père en emploi dans le secteur public	.0416889	0.642	.0660733	0.441
Autre situation du père	.0354346	0.571	.0696854	0.247
Père en emploi dans le secteur privé	refr		ref	
Mère en emploi dans le secteur public	.1237179	0.001	.129256	0.000
Autre situation de la mère	.0344023	0.308	.0539563	0.101
Mère en emploi dans le secteur privé	ref		ref	
homme	.1902616	0.001	.1746024	0.001
IMR	-.1936217	0.640	-.0690203	0.861
constante	.2797136	0.476	.175984	0.638
rho12	.4785743	0.000	-.0463874	0.025
rho13	-.0179777	0.371	.389933	0.000
rho23	-.0149777	0.363	-.3460798	0.000

Déclassement subjectif de niveau : Test LR rho12=rho13=rho23=0: chi2(3)=8.6967664
Prob > chi2 = .03360641

Déclassement subjectif de salaire : Test LR rho12=rho13=rho23=0: chi2(3)=342.85415
Prob > chi2 = 5.259e-74

Tableau 6. Modèle 2 –Déclassement subjectif de niveau, déclassement statistique de niveau, être en emploi dans la fonction publique pour la population en emploi pour les hommes et les femmes en mars 2001.

	Déclassement de niveau		Déclassement de salaire	
	N=44918, Wald chi2(46)=8365.20, LnL=-60238.431, Prob>chi2=0.0000		N=44918=, Wald chi2(46)=7696.71, LnL=-78100.885, Prob>chi2=0.0000	
	Coef.	P> z	Coef.	P> z
Se sentir déclassé				
Habiter en Ile de France	.0504739	0.002	-.0448132	0.051
Spécialité de formation				
industrielle	.1992112	0.000	.052244	0.005
tertiaire	-.1104475	0.000	-.0573307	0.002
générale	Ref.		Ref.	
Nombre d'épisode de chômage	.047003	0.000	.057037	0.000
Nombre d'épisode d'emploi	-.0816151	0.000	-.0127692	0.034
Nombre de mois	-.0011466	0.213	.0035358	0.000

en emploi				
Père en emploi dans le secteur public	.0487658	0.003	-.0012159	0.939
Autre situation du père	.0780518	0.000	.045463	0.007
Père en emploi dans le secteur privé	Ref.		Ref.	
Mère en emploi dans le secteur public	.0405111	0.019	.0427449	0.012
Autre situation de la mère	.0386215	0.009	.0057763	0.689
Mère en emploi dans le secteur privé	Ref.		Ref.	
homme	.038582	0.011	.0054331	0.750
emploi dans la FP	-.3727044	0.000	.1029479	0.080
être déclassé stat.	1.325481	0.000	.1164328	0.222
IMRe	.2400758	0.000	.2437134	0.000
constante	-.640586	0.000	-.5595734	0.000
Etre déclassé statistiquement				
Formation en apprentissage	-.2190215	0.000	.0759678	0.000
Age en 1998	.0114662	0.001	-.0671166	0.000
Habiter en Ile de France	-.3477398	0.000	-.536272	0.000
Spécialité de formation				
industrielle	.5239832	0.000	.4593941	0.000
tertiaire	.5240234	0.000	.0272357	0.128
générale	Ref.		Ref.	
Nombre d'épisode de chômage	.0575774	0.000	.1505863	0.000
Nombre d'épisode d'emploi	-.005335	0.519	-.0740135	0.000
Nombre de mois en emploi	-.0061802	0.000	.0043456	0.000
homme	.0925727	0.000	-.3123569	0.000
IMRe	-2.032368	0.000	-.4498421	0.000
constante	-1.07323	0.000	1.203948	0.000
Etre emploi dans la FP				
Niveau de formation				
Niveau I	-.3123558	0.000	-.4083438	0.000
Niveau III	-.2564604	0.000	-.2873523	0.000
Niveau IV	-.6030442	0.000	-.6559976	0.000
Niveau IV supérieur	-.4180896	0.000	-.4275025	0.000
Niveau V	-.8412969	0.000	-.8580284	0.000
Niveau Vbis	-.9608884	0.000	-.9747411	0.000
Niveau VI	-1.368848	0.000	-1.396371	0.000
Niveau II	Ref.		Ref.	
Habiter en Ile de France	-.0226639	0.198	-.020549	0.246
Spécialité de formation				
industrielle	.0121419	0.607	.0180493	0.447
tertiaire	-.4354064	0.000	-.4303406	0.000
générale	Ref.		Ref.	

Nombre d'épisode de chômage	-.1341611	0.000	-.1387236	0.000
Nombre d'épisode d'emploi	-.0106278	0.104	-.0121355	0.066
Nombre de mois en emploi	-.0081704	0.000	-.0078823	0.000
Situation du conjoint				
En emploi dans le privé	-.0831525	0.000	-.0827885	0.000
En emploi dans le public	.3177928	0.000	.3352837	0.000
sans emploi	.0408767	0.183	.0495472	0.111
N'a pas de conjoint	Ref.		Ref.	
Père en emploi dans le secteur public	.2171118	0.000	.2230718	0.000
Autre situation du père	.1432293	0.000	.1431191	0.000
Père en emploi dans le secteur privé	Ref.		Ref.	
Mère en emploi dans le secteur public	.1441868	0.000	.1524465	0.000
Autre situation de la mère	.0356689	0.029	.0378539	0.022
Mère en emploi dans le secteur privé	Ref.		Ref.	
homme	-.2106045	0.000	.2090844	0.000
IMRe	.4118043	0.000	.3690556	0.000
constante	.0055828	0.891	.0398046	0.333
rho12	-.4149391	0.000	.228623	0.000
rho13	.2217843	0.000	-.1078426	0.002
rho23	-.2641644	0.000	-.0099689	0.272

Déclassement subjectif de niveau: Test LR rho12=rho13=rho23=0: chi2 (3)=398.187
 Prob > chi2 = 5.468e-86

Déclassement subjectif de salaire: Test LR rho12=rho13=rho23=0: chi2(3)=21.783022
 Prob > chi2 = .00007238