



MINISTÈRE DE LA DÉCENTRALISATION  
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

ÉTUDES,  
RECHERCHE  
ET DÉBATS

# Surqualification et sentiment de déclassement : public-privé, des profils et des opinions proches

Janvier 2015

Magali Flachère et Erwan Pouliquen



STATISTIQUES ET  
RECHERCHE SUR LA  
FONCTION PUBLIQUE

**DGAFP**  
DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE



# Surqualification et sentiment de déclassement : public-privé, des profils et des opinions proches

Magali Flachère et Erwan Pouliquen

Les auteurs remercient Olivier Monso pour ses conseils et sa relecture attentive

La problématique du déclassement	06
Comment mesurer ce phénomène ?	06
La fonction publique : un « marché » du travail spécifique	06
L'enquête Salsa pour comparer le déclassement dans le public et le privé	07
<b>1. Différentes approches du déclassement</b>	<b>10</b>
1.1. Approcher le déclassement par le lien entre diplôme et catégorie d'emploi occupé : le processus d'insertion des plus diplômés sur le marché du travail	10
Un portrait synthétique des déclassés au sens de la catégorie d'emploi occupé	11
1.2. Approcher le déclassement par le lien entre diplôme et niveau de salaire : un déclassement plus structurel	14
Le déclassement salarial concerne plus de salariés que le déclassement en termes d'emploi	14
Déclassement salarial : plus de femmes, de salariés hors d'Ile-de-France et dans la fonction publique, de non-titulaires	15
<b>2. La prise en compte des opinions</b>	<b>16</b>
2.1. Les jeunes du public ont intégré qu'il était normal d'en passer par le déclassement	16
2.2. Quelles opinions expriment les salariés en situation de déclassement ?	16
Dans le secteur public, déclassement et frustration relative	17
Déclassés salariaux : malgré un ressenti négatif sur leur situation, pas de pessimisme sur les perspectives de pouvoir d'achat	17
<b>Bibliographie</b>	<b>20</b>
<b>Annexes</b>	<b>21</b>

Les situations de déclassement peuvent s'apprécier soit relativement à l'emploi, dans ce cas les salariés sont en situation de surqualification par rapport à l'emploi qu'ils occupent soit relativement à la rémunération attendue compte tenu de leur qualification. En mettant en œuvre différentes approches, on propose d'identifier parmi les répondants aux enquêtes SaSa les agents de la fonction publique et les salariés du secteur privé concernés et de comparer leurs caractéristiques sociodémographiques, leurs situations d'emploi et leurs opinions. Même s'il existe quelques différences, le déclassement touche globalement le même type de salariés dans la fonction publique et dans le secteur privé.

Dans la fonction publique comme dans le secteur privé, le déclassement en termes d'emploi occupé, défini à partir du lien entre le niveau de diplôme acquis et la catégorie d'emploi occupé, concerne essentiellement les plus diplômés dans leur phase d'insertion dans l'emploi : ceux-ci ont la particularité, dans la fonction publique, d'avoir plus fréquemment connu un épisode de chômage dans leurs parcours antérieurs. Dans le public et dans le privé, le déclassement diminue avec l'ancienneté, ce qui peut augurer d'un reclassement progressif de ces salariés sur des emplois davantage en adéquation avec leur diplôme ou d'une mobilité pour trouver des emplois mieux adaptés. Ce résultat peut également refléter le fait que le déclassement touche plus particulièrement les générations récentes.

Parce qu'il ne concerne pas uniquement les plus diplômés, le déclassement salarial, défini à partir du lien entre le diplôme et le niveau de salaire, touche un plus grand nombre de salariés que le déclassement en termes d'emploi occupé. S'il épouse également, pour partie, les contours d'un déclassement lié au processus d'accès à l'emploi, il est en outre caractérisé par des facteurs liés à des inégalités de salaire plus structurelles. Il touche nettement plus souvent les femmes, les salariés travaillant hors d'Ile-de-France et les agents non titulaires de la fonction publique.

Si une majorité des salariés touchés par le déclassement ressent une certaine dévalorisation salariale au vu de sa qualification, les opinions se démarquent ensuite assez sensiblement selon les différentes formes de déclassement, les différences entre public et privé étant plus limitées. Les salariés touchés par le déclassement salarial expriment un mécontentement plus marqué, notamment vis-à-vis de leur salaire.

## La problématique du déclassement

Un salarié est considéré en situation de déclassement lorsque son niveau de qualification est supérieur à celui requis pour son poste de travail. Ce phénomène a pris de l'ampleur au tournant des années 1980 lorsque les générations nées dans les années 1960 et 1970, qui avaient bénéficié d'un accès plus massif à l'enseignement supérieur, sont arrivées sur le marché du travail. L'« explosion scolaire » dont elles ont profité ne s'est pas forcément accompagnée d'une évolution comparable de la structure des emplois (Clerc et al. 2011).

L'insertion des jeunes sur le marché du travail est devenue fortement dépendante de la conjoncture, le taux de chômage de ces derniers fluctuant de manière beaucoup plus marquée que celui des autres catégories. Le déclassement joue ainsi un rôle important dans leur processus d'insertion, progressif, sur le marché du travail (Forgeot et Gautié, 1997). En période de basse conjoncture notamment, les plus diplômés utilisent leur possibilité de changer de « file d'attente » en acceptant de prendre des emplois moins qualifiés pour améliorer leur accès à l'emploi, au détriment des moins diplômés (Fondeur et Minni, 1999). Si le diplôme continue globalement de protéger du chômage les entrants sur le marché du travail, il ne garantit toutefois plus un emploi ou un salaire correspondant à l'investissement consenti en formation.

### Comment mesurer ce phénomène ?

On recense dans la littérature différentes mesures pour étudier le déclassement. L'approche normative, parfois nommée aussi adéquationniste (Forgeot et Gautié, 1997), repose sur un lien défini *a priori* entre catégories d'emploi et qualifications requises. Mais il est délicat de définir objectivement une « norme » d'adéquation entre qualification et emploi sachant l'hétérogénéité des formations et des emplois. Cette approche est au demeurant assez peu utilisée, avant tout sans doute surtout parce que de telles grilles nécessiteraient d'être réactualisées régulièrement. En effet, la nature du lien entre diplôme et emploi évolue au cours du temps (Nauze-Fichet, Tomasini, 2002). Le phénomène de déclassement constitue l'une des pistes pour expliquer cette évolution, mais elle n'est pas la seule. Dans un cadre où le diplôme a valeur de signal pour les employeurs, l'accès massif des générations récentes aux diplômes du supérieur a pu contribuer à une certaine dévaluation de leur valeur relative. Par ailleurs, notamment sous l'effet de l'informatisation des postes de travail, la qualification des emplois a pu évoluer.

Les approches statistiques lèvent les limites concernant le caractère arbitraire des définitions. Elles sont généralement de deux natures. Elles s'appuient soit sur une analyse de l'intensité du lien entre diplôme et catégorie socioprofessionnelle (Forgeot et Gautier, 1997, actualisée par Nauze-Fichet et Tomasini, 2002), soit sur une notion de déclassement définie à l'aide du salaire perçu. Selon la théorie du capital humain, en considérant le diplôme non plus comme un signal mais comme un investissement en formation, un individu qui ne rentabilise pas cet investissement peut être considéré en situation de déclassement.

Enfin, étudier le ressenti des individus vis-à-vis de leur situation est une méthode complémentaire qui s'appuie sur une ou plusieurs questions spécifiques à l'enquête mobilisée. En la matière, l'enquête génération du Céreq a été exploitée à plusieurs reprises (Giret et al. 2006) y compris pour les agents de la fonction publique (Di Paola et Moullet, 2009 et 2012).

### La fonction publique : un « marché » du travail spécifique

La littérature consacrée au déclassement fait toutefois majoritairement cas du secteur privé, la fonction publique<sup>1</sup> étant moins fréquemment étudiée. Pourtant, elle peut être considérée comme un « marché du travail » aux caractéristiques particulières au sens où il est régi par des règles statutaires, ce qui constitue un intérêt suffisant pour que ce phénomène y soit étudié spécifiquement.

La fonction publique recrute à un niveau de qualification relativement élevé pour des emplois ne nécessitant pas tous un tel niveau, d'un point de vue statutaire du moins. En 2010, les lauréats des concours externes de la fonction publique de l'État étaient diplômés d'un niveau au moins équivalent à bac +3, pour 55 % des recrutés en catégorie B, alors que le bac est le niveau théorique requis, et pour 27 % des recrutés en catégories C pour lesquelles le brevet des collèges est statutairement le seul diplôme exigé (Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2012). En outre, le taux de candidature

aux concours de catégories B et C augmente avec le chômage des jeunes (Fougère et Pouget, 2003), ce qui pourrait refléter un phénomène de déclassement conjoncturel selon le niveau de diplôme de ces candidats.

Mais le ressenti des jeunes diplômés qui intègrent la fonction publique sur des emplois pour lesquels leur niveau de diplôme pourrait les classer comme surqualifiés peut toutefois être différent de celui des jeunes du secteur privé : ceux-ci peuvent être attirés par la sécurité de l'emploi, motivés par une espérance de progression à moyen terme par la voie des concours internes, animés par le sens du service public, etc.

## L'enquête SalSa pour comparer le déclassement dans le public et le privé

On utilise chacune des enquêtes SalSa (voir encadré ①) afin d'identifier les agents de la fonction publique et les salariés du secteur privé concernés par différentes situations de déclassement et de comparer leurs caractéristiques respectives. Parmi les approches « objectives » du déclassement (partie 1), on s'intéresse à une notion fondée sur le lien entre le diplôme et la catégorie d'emploi (partie 1.1), celle-ci étant abordée soit à partir de la catégorie hiérarchique pour la seule fonction publique, soit par la catégorie socioprofessionnelle, ce qui permet alors la comparaison entre public et privé. Ces approches ont en commun de concerner, par construction, les plus diplômés. Elles décrivent essentiellement l'insertion de ces derniers sur le marché du travail. Les situations de déclassement fondées sur le lien entre diplôme et niveau de salaire, concernent plus largement les salariés des deux secteurs (partie 1.2). Elles touchent pour partie les jeunes salariés identifiés par les approches précédentes, mais elles mettent également en évidence des inégalités salariales plus structurelles. Le déclassement intergénérationnel, défini à partir des salariés qui subissent une mobilité sociale descendante par rapport à leurs parents (voir encadré ②), apporte des éléments complémentaires à l'analyse.

La prise en compte des opinions permet d'élargir l'analyse (partie 2). En particulier, les jeunes du public semblent se sentir relativement moins souvent déclassés (partie 2.1) alors même que les définitions mises en œuvre les identifient comme étant davantage concernés. Enfin, l'analyse d'une partie des opinions exprimées par les salariés en situation de déclassement permet d'en compléter la description (partie 2.2).

Concernant la fonction publique, des éléments plus détaillés par versant sont discutés à l'aide d'un modèle alternatif (voir encadré ③).

Le déclassement pouvant être un phénomène persistant (Di Paola et Moullet, 2012) ou concernant des salariés plus âgés, le choix est fait ici de considérer l'ensemble des salariés, sans se limiter *a priori* aux jeunes.

### Encadré ① : L'enquête SalSa, quelques précautions et compléments méthodologiques

#### Les objectifs de l'enquête SalSa

L'enquête Salsa (« les salaires vus par les salariés ») porte sur les modalités subjectives de la perception des salaires ainsi que sur les critères et les conceptions de la justice auxquels se réfèrent les individus pour juger de leur montant. L'enquête aborde notamment les points suivants :

- a) La question des références. Les individus peuvent comparer leur salaire à des niveaux de rémunération déterminés par des institutions sociales (SMIC, RMI, etc.). Ils peuvent aussi se situer par rapport à des groupes de référence (entourage familial, collègues de travail, camarades d'étude, etc.). Les salaires perçus dans le passé sont également des points de référence, en particulier s'ils étaient plus élevés que le salaire actuel.

1. Par définition, la fonction publique regroupe les organismes publics à caractère administratif dans lequel le recrutement se fait sur la base du droit public (loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 constituant le titre I du Statut général). Les effectifs de la fonction publique comprennent l'ensemble des agents qui travaillent dans ces organismes, qu'ils soient fonctionnaires ou non

- b) La question des critères. Les individus peuvent se référer à différents critères pour justifier ou critiquer le montant de leur salaire : leurs besoins, leur capital humain, leurs compétences personnelles, les efforts qu'ils produisent, la pénibilité et les risques de leur travail, leur valeur sur le marché du travail, etc.
- c) La question des modalités de perception. Les individus ne raisonnent pas toujours en termes de justice quand ils apprécient leur salaire : ils peuvent aussi se référer à d'autres arguments : usages, efficacité économique, etc. L'enquête recueille aussi des informations sur l'emploi occupé, les conditions de travail, l'évaluation de la performance, l'origine familiale, le diplôme, la trajectoire passée et anticipée, les projets de mobilité, l'environnement familial.

### Une enquête menée en deux vagues

Une première vague d'enquête a été réalisée en 2009 par l'Insee pour le compte d'un consortium d'organismes de recherche (CMH, CREST, PSE) financés par l'Agence nationale de la recherche. Cette vague portait sur les salariés des entreprises et ceux des collectivités territoriales et des hôpitaux, sur un champ géographique se limitant aux régions Alsace, Auvergne, Centre, Languedoc-Roussillon, Lorraine, Midi-Pyrénées, Basse-Normandie, Pays de Loire, Picardie et Rhône-Alpes, ainsi qu'au département de l'Essonne. L'enquête s'est déroulée par téléphone ou, en cas de difficulté, en face à face. Un peu plus de 3 100 personnes ont fourni des réponses exploitables.

La seconde vague, réalisée en 2011 par la Sofres pour le compte de la DGAFP et du Centre pour la recherche économique et ses applications (CEPREMAP), répondait à la nécessité de connaître la situation dans les trois versants de la fonction publique, y compris l'Etat, versant absent de la première vague. Son champ géographique est la France entière. Le questionnaire est très proche de celui de la première vague, avec des adaptations marginales. L'enquête s'est déroulée par téléphone. Un peu plus de 3 000 personnes ont fourni des réponses exploitables.

### Les précautions à prendre

Dans cette étude, la comparaison entre salariés du privé et salariés du public s'appuie sur la comparaison des résultats issus de la première vague d'enquête, dénommée par la suite « échantillon SaLSa privé » et restreinte aux seuls salariés du secteur privé à l'ensemble des résultats issus de la deuxième vague, dénommée par la suite « échantillon SaLSa public » et menée sur l'ensemble des agents des trois versants de la fonction publique. Il convient toutefois d'avoir conscience que la comparaison entre elles des deux vagues de l'enquête nécessite quelques précautions, liées au fait qu'elles ont été réalisées à des dates différentes, la conjoncture économique ayant fortement évolué sur la période, et sur un champ géographique qui diffère quelque peu. Par ailleurs, le mode de collecte n'est pas exactement le même : téléphone et face à face pour la première vague, téléphone uniquement pour la seconde. L'analyse des résultats de la première vague montre cependant que les réponses obtenues au téléphone ou en face à face, sont, à caractéristiques données des enquêtés, extrêmement voisines.

Par ailleurs, l'échantillon SaLSa public comporte une sous-représentation des peu diplômés parmi les plus âgés (et les plus anciens) dans la fonction publique par rapport à ce qui ressort des enquêtes emploi de l'Insee. L'échantillon a été corrigé de la non-réponse et calé sur certains critères de la structure de la population initiale<sup>2</sup> mais certaines fragilités peuvent demeurer. **Le but de ce papier n'est pas de dénombrer les salariés en situation de déclassement, mais plutôt d'examiner, à l'aune de différentes définitions possibles de ce phénomène, qui sont les salariés les plus susceptibles d'être concernés.** En ce qui concerne l'échantillon de la première vague de SaLSa, restreint ici aux salariés du privé, les effectifs peuvent être faibles lorsqu'on tente de croiser les critères, ce qui peut entraîner parfois une plus grande difficulté à obtenir des déterminants significatifs.

Enfin, les enquêtes SaLSa, ponctuelles, ne permettent pas d'étudier le devenir des salariés en position de déclassement au moment de l'interrogation. A défaut, on estime l'effet de l'ancienneté dans l'entreprise ou dans la fonction publique sur la probabilité de déclassement, sachant que les salariés les

2. La structure initiale est issue d'une source statistique d'origine administrative, dans laquelle le diplôme n'est pas disponible.

plus anciens observés par l'enquête sont issus de générations plus anciennes. L'effet lié à l'ancienneté tel qu'il est estimé ici englobe donc également un effet lié à la génération d'appartenance sans qu'il soit possible de distinguer l'un de l'autre.

### Comment caractériser le déclassement de façon comparable entre les différentes définitions, entre le public et le privé

Afin d'identifier « toutes choses égales par ailleurs » les caractéristiques du déclassement, on modélise la probabilité pour les salariés d'être dans une situation de déclassement à l'aide d'un modèle logit, pour chacune des définitions considérées. Pour en savoir plus sur ce type de modèle, voir Insee (2000).

Afin qu'il soit possible de comparer de la façon la plus précise possible les caractéristiques du déclassement selon différentes définitions (et au sein de ces définitions, les différences entre public et privé), on fait le choix d'utiliser une spécification commune à toutes les définitions étudiées, avec les mêmes variables explicatives : le statut (avec des modalités différenciées : dans le public, être non-titulaire<sup>3</sup> en référence à une situation d'agent titulaire, dans le privé être en CDD en référence à une situation en CDI), l'âge, le sexe, le fait de travailler en Ile-de-France ou non, de vivre en couple (avec un conjoint en emploi ou sans emploi) ou non, de trouver ou non ses horaires de travail pratiques, de travailler ou non à temps partiel, d'avoir connu ou non le chômage. L'ancienneté est introduite sous forme continue afin de limiter la colinéarité avec les variables d'âge discrétisées et de distinguer au mieux les effets respectifs. Ces variables restent toutefois relativement corrélées entre elles, dans la fonction publique en particulier. On introduit également des variables permettant de tester l'effet de l'origine sociale en mesurant l'effet d'avoir des parents ayant travaillé dans la fonction publique et l'effet de la catégorie socioprofessionnelle du père.

En référence à une situation où aucun des parents n'appartenait à la fonction publique, on distingue deux modalités dans les modèles utilisés pour caractériser le déclassement dans la fonction publique (l'un des deux parents dans la fonction publique ou les deux parents), qu'on résume à une seule modalité dans les modèles mobilisés pour les salariés du secteur privé (au moins l'un des deux parents). Les variables permettant de définir la catégorie sociale du père s'appuient sur la PCS (cadre ou chef d'entreprise, profession intermédiaire, employés ou ouvrier et une modalité regroupant les autres possibilités : agriculteur, commerçant, artisan...). Sachant que l'accès à un diplôme est fortement lié à l'origine sociale (voir notamment l'État de l'école, 2012), on contrôle dans les régressions du niveau de diplôme atteint afin de ne pas biaiser les résultats portant sur l'origine socioprofessionnelle des parents. A défaut, les effets captés par l'origine sociale des parents risqueraient de refléter davantage l'effet du diplôme. Enfin, on ajoute des modalités permettant de contrôler du secteur d'activité économique pour le privé et du versant de fonction publique (Etat, territorial, ou hospitalier) pour les agents publics. Une spécification alternative est également mise en œuvre pour la fonction publique pour tester la robustesse des effets liés aux versants (voir encadré 3).

### Comment caractériser les opinions des salariés en situation de déclassement

Afin de caractériser le lien entre le fait d'être déclassé (par exemple au sens du salaire) et le fait d'exprimer une opinion donnée (correspondant à une modalité ou à un regroupement de modalités d'une question posée), on modélise la probabilité d'exprimer cette opinion à l'aide d'un modèle *logit* comprenant pour variables explicatives l'âge, l'ancienneté, le statut, le genre, le fait de travailler à temps partiel ainsi que le fait d'être ou non déclassé. Ainsi, en captant un lien significatif entre une opinion et une catégorie de déclassés, on se donne une façon de caractériser les déclassés en matière d'opinion. On a fait le choix ici de se focaliser sur les seuls salariés qui expriment une opinion.

3. Il n'est pas possible de distinguer les non-titulaires en CDI de ceux en CDD.

## 1

## Différentes approches du déclassement

## 1.1. Approcher le déclassement par le lien entre diplôme et catégorie d'emploi occupé : le processus d'insertion des plus diplômés sur le marché du travail

Une approche du déclassement spécifique à la fonction publique consiste à se référer au lien entre niveau de diplôme et catégorie hiérarchique. En effet, l'accès à l'emploi se fait par concours, pour les titulaires<sup>4</sup>, et est conditionné au niveau de diplôme des candidats de façon relativement standardisée. Ainsi, le brevet des collèges est requis pour accéder aux concours de catégorie C, le baccalauréat pour les catégories B – à quelques exceptions près<sup>5</sup> - et généralement un diplôme de niveau bac + 3 pour les catégories A, même si toutefois pour ces dernières catégories, la diversité des situations peut paraître plus grande : le recrutement peut avoir lieu au niveau bac + 2 ou après un master selon les concours, voire au niveau du doctorat (médecins, maîtres de conférences, etc.). On peut considérer en outre que, quel qu'ait été leur investissement en éducation, les agents de catégorie A ont accédé à la position hiérarchique la plus élevée dans la mesure où SaLSa ne permet pas de distinguer parmi eux les agents de catégorie dite « A+ ». Pour l'ensemble de ces raisons, on choisit de se focaliser sur des définitions du déclassement excluant les agents de catégorie A.

Plutôt que de postuler arbitrairement le diplôme à partir duquel un agent d'une catégorie donnée serait déclassé, on propose de faire varier le seuil de diplôme à partir duquel on considère une surqualification et d'examiner les facteurs explicatifs du déclassement les plus robustes. Pour cela, on considère trois seuils dans la correspondance entre diplôme et catégorie hiérarchique : un seuil bas qui correspondra à une définition extensive, un seuil médian et enfin un seuil restrictif<sup>6</sup> (voir tableau ①).

Selon cette définition basée sur la catégorie hiérarchique, le déclassement touche 31 % des agents de l'échantillon SaLSa public si on retient un seuil de niveau de diplôme bas, 14 % si on considère un seuil médian et 4% si on considère une définition restrictive. Par construction, cette approche du déclassement concerne des salariés relativement diplômés (voir tableau ①), titulaires d'un diplôme au moins égal au baccalauréat.

Tableau ①: Déclassement en fonction de la catégorie hiérarchique : matrice de correspondance diplôme/catégorie selon les seuils de niveau de diplôme retenus

	Définition extensive			Définition médiane			Définition restrictive		
	Seuil bas : avoir un niveau de diplôme un cran au-dessus du diplôme pré-requis			Seuil médian : avoir un niveau de diplôme deux crans au-dessus du diplôme pré-requis			Seuil restrictif : avoir un niveau de diplôme trois crans au-dessus du diplôme pré-requis		
	catégorie A	catégorie B	catégorie C	catégorie A	catégorie B	catégorie C	catégorie A	catégorie B	catégorie C
Au plus brevet des collèges									
Bac			déclassé						
Bac + 2		déclassé	déclassé			déclassé			
Bac +3		déclassé	déclassé		déclassé	déclassé			déclassé
Bac +4		déclassé	déclassé		déclassé	déclassé		déclassé	déclassé
Bac +5		déclassé	déclassé		déclassé	déclassé		déclassé	déclassé
Doctorat		déclassé	déclassé		déclassé	déclassé		déclassé	déclassé

4. Pour les non-titulaires dont on connaît la catégorie hiérarchique (A, B ou C), on fera l'hypothèse que les pré-requis en matière de diplôme pour leur recrutement sont similaires à ceux des titulaires.

5. A l'exception notamment des professions intermédiaires de la santé et du social, voir encadré 3.

6. Les effectifs de salariés concernés diminuent à mesure qu'on restreint la définition du déclassement, ce qui a pour conséquence de rendre plus difficile l'identification d'effets statistiquement significatifs au seuil restrictif.

Le déclassement au sens de l'emploi occupé peut également être approché en définissant l'emploi à l'aide de la catégorie socioprofessionnelle, regroupée sur la base de la nomenclature PCS de l'Insee (voir tableau A1 en annexe pour les regroupements opérés). Cette approche permet alors une comparaison entre fonction publique et secteur privé où la nomenclature PCS sert de référence au suivi de l'emploi. La comparaison avec les résultats issus de l'approche fondée sur la catégorie hiérarchique dans la fonction publique n'est pas parfaite : même si une certaine correspondance existe entre les catégories socioprofessionnelles agrégées (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers) et les catégories hiérarchiques de la fonction publique (A, B et C), elle n'est toutefois pas systématique. Par exemple, les professeurs des écoles appartiennent à la catégorie A mais sont classés au sens de la PCS au sein des professions intermédiaires, et non parmi les cadres.

Dans ce cas, la définition des salariés en situation de déclassement se fonde sur une matrice définie à partir d'une analyse de la dépendance du lien entre niveau de diplôme et catégorie socioprofessionnelle établie sur l'enquête emploi 2001<sup>7</sup>, faute de travaux plus récents ayant permis d'actualiser cette table. Notons que selon cette matrice, les cadres ne sont jamais considérés en situation de déclassement et les professions intermédiaires ne le sont qu'à partir d'un diplôme de niveau bac +5. Cette grille semble donc se rapprocher le plus de la mesure précédemment appliquée à l'aide de la catégorie hiérarchique sur le champ des catégories B et C avec un seuil restrictif (cf. *supra*). Relevons par ailleurs qu'à l'instar de l'approche précédente, cette définition du déclassement ne concerne potentiellement que les salariés diplômés au-delà du baccalauréat.

**Tableau 2 : Déclassement en fonction de la PCS : matrice de correspondance diplôme/catégorie issue de l'analyse des écarts à l'indépendance sur l'année 2001**

	Cadre, professeur, ingénieur	Profession intermédiaire	Technicien	Employé qualifié	Employé non qualifié	Ouvrier qualifié	Ouvrier non qualifié
Au plus brevet des collèges							
CAP, BEP							
Bac technique et professionnel							
Bac général						déclassé	déclassé
Bac + 2					déclassé	déclassé	déclassé
Bac +3			déclassé	déclassé	déclassé	déclassé	déclassé
Bac +4			déclassé	déclassé	déclassé	déclassé	déclassé
Bac +5		déclassé	déclassé	déclassé	déclassé	déclassé	déclassé
Doctorat		déclassé	déclassé	déclassé	déclassé	déclassé	déclassé

Source : d'après Nauze-Fichet et Tomasini (2002) à partir de l'enquête emploi (Insee).

Champ : ensemble des personnes ayant achevé leurs études initiales il y a moins de 5 ans et occupant un emploi salarié.

En se fondant sur cette mesure, on dénombre des situations de déclassement peu fréquentes et du même ordre de grandeur dans le secteur privé (8 % de l'échantillon SalSa privé) et dans la fonction publique (6 % de l'échantillon SalSa public).

### Un portrait synthétique des déclassés au sens de la catégorie d'emploi occupé

La confrontation des différentes approches mises en œuvre pour mesurer le déclassement sur la base du lien entre le diplôme et la position socioprofessionnelle, que ce soit à l'aide de la PCS dans le public et le privé ou de la catégorie hiérarchique dans le public, permet de dresser un portrait à grands traits des salariés concernés (voir encadré 1 pour les précautions et les compléments méthodologiques ainsi que le tableau A3 en annexe pour les résultats). En particulier, le déclassement revêt globalement les mêmes caractéristiques dans le public et dans le privé.

7. D'après le tableau 2 de Nauze-Fichet E. et Tomasini M. (2002), « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », Économie et Statistique n°354, pp. 21-48.

8. D'après le tableau 2 de Nauze-Fichet E. et Tomasini M. (2002), « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », Économie et Statistique n°354, pp. 21-48.

## Le déclassement concerne surtout les jeunes...

Dans la fonction publique comme dans le secteur privé, le déclassement en termes d'emploi concerne les plus diplômés dans leur phase d'insertion dans l'emploi. Le déclassement diminue avec l'ancienneté<sup>9</sup>, cette variable reflétant à la fois l'effet de l'âge et l'effet de la génération (voir encadré ①). Pour ce qui relèverait de l'effet de l'âge, le résultat suggère soit un reclassement progressif sur des emplois davantage en adéquation avec le diplôme acquis, grâce à l'expérience acquise dans le privé ou par la réussite de concours internes dans le public, soit le fait que ces salariés sont conduits à une mobilité pour obtenir de meilleurs emplois. Ce résultat peut également refléter le fait que le déclassement touche plus particulièrement les générations récentes (Kerjosse et Remila, 2013). Dans la fonction publique, les différentes approches et seuils mettent en évidence des agents ayant précédemment connu un épisode de chômage dans leurs parcours. Ces derniers pourraient privilégier avant tout dans leur recherche d'emploi la garantie d'une plus grande sécurité, au prix d'un certain déclassement.

## ...et les salariés à temps partiel

Toutes choses égales par ailleurs, les femmes ne paraissent pas plus exposées au déclassement au sens de l'emploi que les hommes. De façon indirecte, ce type de déclassement pourrait les concerner pourtant davantage, du fait qu'elles travaillent plus souvent à temps partiel (Vidalenc et Wolff, 2012), ce qui est une caractéristique forte du déclassement au sens de l'emploi dans le public et dans le privé. Mais dans le public et dans le privé, les situations de déclassement correspondent plus souvent à des emplois à temps partiel (ou à temps non complet), même pour les hommes. Accepter un emploi à temps partiel pourrait être une facette supplémentaire du déclassement dans la mesure où une part non négligeable des salariés à temps partiel déclare, dans les enquêtes emploi de l'Insee, souhaiter travailler plus.

## Avoir des parents cadres ou dans la fonction publique protège du déclassement

Une origine sociale plus élevée permet aux salariés d'accéder à des situations professionnelles en meilleure adéquation avec leur diplôme. C'est le cas des enfants de cadres, moins exposés au déclassement dans le public comme dans le privé, et de celui des agents publics dont les deux parents ont travaillé dans la fonction publique. Plus souvent diplômés des filières qui offrent de meilleurs débouchés professionnels, les enfants de cadres pourraient en outre bénéficier de la possibilité de prolonger plus longtemps leur recherche d'emploi, afin de trouver une situation professionnelle davantage en adéquation avec leur formation (Giret et al. 2006). Avoir ses deux parents ayant eux-mêmes travaillé dans la fonction publique, quel qu'ait été leur type d'emploi, joue dans le même sens en limitant les risques de déclassement. En effet, lorsque le père et la mère sont tous deux agents de la fonction publique, leurs descendants occupent plus souvent des emplois d'un niveau de qualification élevé, tandis que lorsqu'un seul des deux parents travaille dans la fonction publique, les différences avec les descendants de salariés du privé s'atténuent (Audier, 2000). La « transmission du statut » semble donc apporter aux agents publics une protection relative vis-à-vis du déclassement.

### Encadré ② : Le déclassement intergénérationnel

On peut parler de déclassement social ou intergénérationnel dans le cas des individus n'ayant pas réussi à s'élever socialement aussi haut que leurs parents. Sachant qu'on dispose dans les échantillons SalSa de la catégorie socioprofessionnelle des parents, une mesure de ce phénomène peut être testée. On utilise pour cela la matrice normative proposée par Peugny (2008) croisant le groupe socioprofessionnel du père à celui du salarié (voir tableau A2 en annexe pour les regroupements opérés) pour identifier les trajectoires intergénérationnelles descendantes (voir tableau ③).

9. On considère l'ensemble des individus rémunérés en-deçà du salaire correspondant au troisième (respectivement premier) quartile de la distribution des salaires des titulaires de diplôme de niveau juste en-dessous. Le troisième (respectivement premier) quartile est un seuil bas (respectivement restrictif) correspondant à une approche extensive (respectivement restrictive) du déclassement salarial.

La proportion de salariés concernés est du même ordre de grandeur dans la fonction publique et dans le secteur privé (20 % dans SalSa public et 19 % dans SalSa privé). La comparaison de ces proportions appelle toutefois ici à une prudence supplémentaire, car la catégorie socioprofessionnelle du père est souvent manquante dans le volet de l'enquête SalSa consacré au secteur privé.

**Tableau ③: Déclassement intergénérationnel en fonction des mobilités entre générations**

Catégorie sociale	Cadre, profession intellectuelle supérieure et gros indépendant	Profession intermédiaire	Artisan, commerçant	Agriculteur	Employé et ouvrier qualifié	Employé et ouvrier non qualifié
Origine sociale						
Cadre, profession intellectuelle supérieure et gros indépendant		déclassé	déclassé	déclassé	déclassé	déclassé
Profession intermédiaire			déclassé	déclassé	déclassé	déclassé
Artisan, commerçant				déclassé	déclassé	déclassé
Agriculteur						
Employé et ouvrier qualifié				déclassé		déclassé
Employé et ouvrier non qualifié						

Source : d'après Peugny (2008).

Lecture : un enfant de cadre est considéré comme déclassé au sens intergénérationnel dès lors qu'il n'est pas également cadre (première ligne).

A la question « si vous vous comparez à vos parents quand ils avaient l'âge que vous avez aujourd'hui, estimez-vous que votre niveau de vie est ? », les déclassés intergénérationnels sont plus nombreux que l'ensemble des salariés à avoir répondu « inférieur », sans être pour autant une majorité à répondre ainsi, loin s'en faut (voir tableau ④). Il faut remarquer que la question utilisée est censée exprimer avant tout un déclassé matériel, qui n'est donc pas forcément socioprofessionnel.

**Tableau ④: Proportion de personnes à déclarer avoir un niveau de vie inférieur à celui de leurs parents au même âge (en %)**

	Fonction publique	Secteur privé
Ensemble des salariés de l'échantillon	26,1%	24,4%
Déclassés en mobilité intergénérationnelle descendante	41,6%	34,9%

Source : Source : enquêtes SalSa, calculs des auteurs.

Par définition, le déclassé intergénérationnel concerne davantage les salariés dont le père est cadre ou profession intermédiaire (voir tableau A4 en annexe). Comme cela a déjà été mentionné *supra*, lorsque le père et la mère sont tous deux agents de la fonction publique, leurs descendants occupent plus souvent des emplois d'un niveau de qualification élevé (Audier 2000), si bien que les descendants de deux parents ayant travaillé dans la fonction publique, quelle qu'ait été leur position, semblent également davantage protégés du déclassé intergénérationnel.

En matière d'opinions exprimées, il ne se dégage pas de cette catégorie un contour aussi net que pour les autres catégories de déclassé étudiées (voir partie 3 *infra*). La référence à la situation de ses parents n'est peut-être pas le critère le plus pertinent pour comprendre les opinions des salariés. Malgré tout, les déclassés intergénérationnels ont avant tout la caractéristique significative de juger leur niveau de vie inférieur à celui de leurs parents, confirmant le résultat descriptif précédent (voir tableau A5 en annexe).

## 1.2. Approcher le déclassement par le lien entre diplôme et niveau de salaire : un déclassement plus structurel

Le déclassement peut également être appréhendé en termes de rémunération. Un individu qui décide d'investir dans une année d'étude supplémentaire s'attend en contrepartie à en tirer un surplus salarial sur le marché du travail. Si, au final, il gagne moins que des salariés moins diplômés, on le considère en situation de déclassement salarial. Plus précisément, on définit cette situation en considérant l'ensemble des individus rémunérés en-deçà du salaire médian perçu par les salariés titulaires d'un niveau de diplôme juste en-dessous, à ancienneté donnée. L'objectif ici n'est pas d'étudier les déterminants du salaire, mais simplement de vérifier si le salaire offert est en relation avec celui qui pourrait être attendu compte tenu du niveau de diplôme atteint. On réplique une approche déjà mise en œuvre (Nauze-Fichet et Tomasini) dont on testera la robustesse à différents seuils (outre la médiane, on testera le premier et le troisième quartile<sup>11</sup>). En outre, cette approche a l'avantage de correspondre à des critères mobilisables par les individus pour se comparer entre eux du point de vue du rendement de leur diplôme.

On modélise séparément le déclassement salarial dans la fonction publique et dans le secteur privé<sup>12</sup> en exploitant dans chacune des enquêtes SaLSa les variables administratives disponibles (en matière de rémunération et de nombre d'heures rémunérées). On définit une variable de salaire horaire, ce qui permet de corriger des effets du temps partiel et de comparer ainsi entre elles les situations salariales individuelles d'une façon sans doute plus précise qu'avec les variables déclaratives.

### Le déclassement salarial concerne plus de salariés que le déclassement en termes d'emploi

Le déclassement salarial concerne dans une proportion supérieure les agents de la fonction publique (36 % de l'échantillon SaLSa public au seuil médian, 58 % au seuil bas et 17 % au seuil restrictif) que les salariés du privé (30 % de l'échantillon SaLSa privé au seuil médian, 50 % au seuil bas et 12 % au seuil restrictif)<sup>11</sup>.

Le déclassement en termes d'emploi est fréquemment associé à du déclassement salarial, dans une proportion dépendant toutefois des définitions considérées (voir tableau 5). Si on considère des définitions médianes, 58 % des déclassés au sens de la PCS du privé sont également déclassés au sens du salaire. Dans le public, cette situation concerne 65 % des déclassés au sens de la PCS et 56 % de ceux définis à partir de la catégorie hiérarchique. Par conséquent, le déclassement salarial recouvre certaines caractéristiques du déclassement au sens de l'emploi occupé : dans le public comme dans le privé, il touche plus fréquemment des salariés jeunes, avec une propension plus grande, pour ceux du public, à avoir vécu antérieurement des épisodes de chômage ou, pour ceux du privé, à travailler à temps partiel (voir tableau A6 en annexe).

Parce qu'il ne concerne pas seulement les plus diplômés, le déclassement salarial touche, dans le public comme dans le privé, un plus grand nombre de salariés que le déclassement en termes d'emploi occupé. Ainsi, les situations de déclassement salarial sont moins systématiquement associées à du déclassement en termes d'emploi occupé. Dans le secteur privé, 15 % des déclassés au sens du salaire médian sont également déclassés au sens de l'emploi occupé, mesuré par la PCS. Dans le public, 11 % des déclassés salariaux sont également déclassés en termes d'emploi au sens de la PCS et 23 % au sens de la catégorie hiérarchique (selon les seuils médians, voir tableau 6).

10. On considère l'ensemble des individus rémunérés en-deçà du salaire correspondant au troisième (respectivement premier) quartile de la distribution des salaires des titulaires de diplôme de niveau juste en-dessous. Le troisième (respectivement premier) quartile est un seuil bas (respectivement restrictif) correspondant à une approche extensive (respectivement restrictive) du déclassement salarial.

11. Ce choix est contraint par le manque de comparabilité entre les niveaux de salaires de SaLSa public (relatifs à 2009) et ceux de SaLSa privé (relatifs à 2006). La limite de ce choix est que le déclassement salarial étudié ici est relatif à un secteur, public ou privé.

12. Les mêmes critères sont appliqués dans le public et dans le privé pour définir le déclassement salarial ; cela constitue potentiellement une limite à la comparaison entre les secteurs dans la mesure où cela suppose que les écarts de carrière entre diplômes soient identiques dans le public et dans le privé.

**Tableau 5. Proportion de salariés en situation de déclassement en termes d'emploi concernés également par le déclassement salarial, selon les définitions considérées**

				Déclassement salarial		
				seuil bas	seuil médian	seuil restrictif
Déclassement en termes d'emploi	Fonction publique	cat. hiérarchique (B et C)	seuil bas	72%	46%	23%
			seuil médian	80%	56%	28%
			seuil restrictif	87%	68%	43%
		PCS		84%	65%	36%
	Secteur privé	PCS		83%	58%	31%

Source : enquêtes SaIa, calculs des auteurs.

Lecture : parmi les salariés de la fonction publique en situation de déclassement au sens de la PCS, 65 % sont également en situation de déclassement salarial selon un seuil médian (respectivement 84 % au seuil bas et 36 % au seuil restrictif).

**Tableau 6. Proportion de salariés en situation de déclassement salarial concernés également par le déclassement en termes d'emploi, selon les définitions considérées**

Déclassement en termes d'emploi						
		Catégorie hiérarchique (B et C), Fonction publique			PCS	
		seuil bas	seuil médian	seuil restrictif	Fonction publique	Secteur privé
Déclassement salarial	seuil bas	38%	19%	6%	8%	13%
	seuil médian	41%	23%	8%	11%	15%
	seuil restrictif	46%	26%	12%	14%	19%

Source : enquêtes SaIa, calculs des auteurs.

Lecture : parmi les salariés de la fonction publique en situation de déclassement salarial au seuil médian, 11 % sont également en situation de déclassement au sens de la PCS.

### Déclassement salarial : plus de femmes, de salariés hors d'Ile-de-France et dans la fonction publique, de non-titulaires

Si le déclassement salarial épouse donc pour partie les contours d'un déclassement « conjoncturel », lié au processus d'accès à l'emploi, il est en outre caractérisé par des facteurs liés à des inégalités de salaire plus structurelles. En premier lieu, dans le public comme dans le privé, quel que soit le seuil considéré, les femmes sont nettement plus souvent touchées que les hommes par le déclassement salarial : à diplôme et ancienneté données, elles ne valorisent pas autant que les hommes leurs qualifications sur le marché du travail. Par ailleurs, le déclassement salarial pourrait concerner des salariés plus sélectifs en matière géographique dans leur recherche d'emploi. En effet, travailler en Ile-de-France pourrait apporter aux salariés du public et du privé une protection relative dans la mesure où les offres d'emploi, généralement plus nombreuses, peuvent permettre de trouver plus facilement un emploi en adéquation avec sa qualification (Forgeot et Gautié). Mais ce résultat pourrait également refléter l'existence d'écarts salariaux entre la province et l'Ile-de-France liés à des compléments de salaire censés compenser les différences de coût de la vie. Enfin, dans la fonction publique, les agents employés sur des statuts de non-titulaires sont davantage exposés au déclassement salarial. Les conditions salariales des agents titulaires sont régies de façon statutaire, si bien que ceux d'entre eux qui sont à l'abri d'un déclassement en termes de catégorie d'emploi sont davantage protégés du déclassement salarial.

Dans la fonction publique, la vie en couple a un effet sur le risque de déclassement, en particulier lorsque le conjoint est sans emploi. Dans ce cas, l'aversion au risque de chômage est certainement plus grande, les salariés pouvant plus difficilement se permettre de prolonger la recherche d'un emploi mieux rémunéré (Nauze-Fichet et Tomasini, 2002). Dans le privé, les enfants de cadres ou de professions intermédiaires sont relativement plus protégés que les enfants d'ouvriers ou d'employés de ce type de déclassement, tandis que l'origine sociale apporte moins de pouvoir explicatif pour caractériser les situations de déclassement salarial dans le public.

## 2

## La prise en compte des opinions

## 2.1. Les jeunes du public ont intégré qu'il était normal d'en passer par le déclassement

La question « compte tenu de votre niveau d'études, considérez-vous que votre salaire est plutôt élevé /correspond bien /est plutôt faible ? » a été posée en 2009 aux salariés du privé et en 2011 à ceux du public. Un premier constat apparaît : les salariés qui ont répondu « plutôt faible » à cette question sont en proportion beaucoup plus nombreux dans le public (51 % dans l'échantillon SaLSa public, voir tableau 7) que dans le privé (31 % dans l'échantillon SaLSa privé), ce qui peut s'expliquer partiellement par le niveau de qualification moyen nettement plus élevé dans le public. A niveau de diplôme donné, cette insatisfaction reste plus forte dans le public que dans le privé.

Dans la littérature consacrée au sujet, ce type de situation est couramment qualifié de déclassement « subjectif », dans la mesure où on fait référence à la perception qu'ont les individus de leur situation. Précisons à cet égard qu'on se focalise ici sur une perception liée au salaire, excluant donc d'autres types de ressenti qu'auraient également pu manifester des salariés déclassés (manque de reconnaissance, tâches confiées pas à la hauteur de leur qualification, etc.). Dans le public comme dans le privé, parmi les salariés qui expriment un tel ressenti, la moitié est en situation de déclassement objectif, du point de vue de la position d'emploi ou du niveau de salaire.

Les caractéristiques du déclassement ressenti correspondent pour partie à celles du déclassement mises en lumière précédemment. Dans le public comme dans le privé, les salariés travaillant à temps partiel, ayant connu le chômage sont plus enclins à exprimer ce ressenti (voir tableau A7 en annexe), et d'autant plus fortement qu'ils sont diplômés. En revanche, dans la fonction publique, les plus jeunes (âgés de moins de 30 ans) sont plutôt moins nombreux, toutes choses égales par ailleurs, à ne pas se sentir rémunérés à la hauteur de leur niveau d'étude alors même qu'ils sont plus souvent que les autres repérés en situation de déclassement. Les plus jeunes des salariés ont pu intégrer qu'il était « normal » de consentir à une moindre valorisation salariale pour s'insérer dans l'emploi. Mais les jeunes peuvent également nourrir une espérance de progression via l'avancement automatique sur les grilles salariales ou par la réussite future de concours internes.

## 2.2 Quelles opinions expriment les salariés en situation de déclassement ?

Quelle que soit la définition retenue (voir 1.1 et 1.2 supra), une majorité des salariés repérés en situation de déclassement considère que leur niveau de salaire est plutôt faible compte tenu de leur niveau d'étude. Ce ressenti est plus fréquent chez les plus diplômés et se manifeste en outre plus fortement dans le public que dans le privé, même à niveau de diplôme donné (voir tableau 7).

Tableau 7. Part de l'ensemble des salariés et de ceux en situation de déclassement qui jugent leur salaire faible relativement à leur niveau d'étude selon le niveau de diplôme (en %)

		Fonction publique						Secteur privé					
		Ensemble	CAP/BEP	Bac	Bac + 2	Bac+3/+4	Bac+5 et +	Ensemble	CAP/BEP	Bac	Bac + 2	Bac+3/+4	Bac+5 et +
Ensemble des salariés		51%	32%	37%	58%	71%	78%	31%	25%	36%	38%	54%	47%
Déclassés au sens de la catégorie d'emploi occupé	cat. hiérarchique (B et C, seuil médian)	74%	-	-	73%	72%	96%						
	PCS	80%	-	53%	57%	75%	86%	61%	-	43%	56%	74%	62%
Déclassés au sens du salaire (seuil médian)		61%	35%	53%	75%	76%	85%	49%	37%	45%	65%	73%	70%

Source : enquêtes SaLSa, calculs des auteurs.

Lecture : parmi l'ensemble des salariés du public interrogés, 51 % jugent leur salaire faible compte tenu de leur niveau d'études. Ils sont 74 % parmi les salariés du public repérés en situation de déclassement au sens de la catégorie hiérarchique, 80 % parmi les salariés du public repérés en situation de déclassement au sens de la PCS et 61 % les salariés du public repérés en situation de déclassement salarial.

Quelle que soit l'approche retenue, les salariés concernés par le déclassement manifestent certaines opinions communes (voir en annexe les questions d'opinion exploitées dans l'enquête), dans le public comme dans le privé (voir tableau 8). Ainsi, ces salariés ont tendance à juger leur salaire faible, et ce quelle que soit la référence de comparaison : leur salaire leur semble faible par rapport à leur diplôme ou par rapport à ce qu'ils ont le sentiment d'apporter à leur employeur. L'argument de l'expérience est moins souvent avancé, car ce sont souvent des salariés en début de carrière. Au-delà de leur situation individuelle, ils estiment que les écarts de salaire liés au diplôme<sup>13</sup> ne sont pas assez importants dans leur milieu professionnel.

Dans le public comme dans le privé, les salariés en situation de déclassement salarial se distinguent des autres catégories de salariés déclassés par l'expression d'un mécontentement particulièrement marqué vis-à-vis de leur salaire. Outre le fait de juger leur salaire faible par rapport à leur diplôme, ils le jugent faible également vis-à-vis de l'ensemble des autres axes testés par le questionnaire : par rapport à leur expérience professionnelle, par rapport à ce qu'ils apportent à leur employeur et enfin, pour faire face à leurs besoins<sup>14</sup>.

### Dans le secteur public, déclassement et frustration relative

Dans la fonction publique, les salariés concernés par le déclassement au sens de la catégorie d'emploi occupé semblent avoir une propension élevée à se comparer aux amis, aux camarades d'études, à la famille, aux collègues, ce qui n'est pas le cas des salariés en situation de déclassement salarial. Dans le secteur privé, se comparer est une attitude qui caractérise moins significativement les salariés déclassés, quels qu'ils soient, à deux exceptions près. Les salariés déclassés en termes de position socioprofessionnelle se comparent à leurs amis d'étude. Le SMIC constitue une référence fréquente pour les salariés déclassés au sens du salaire.

A la question « quand vous vous comparez à des collègues qui gagnent plus que vous, est-ce que cela vous donne des raisons d'espérer ? », les salariés du public concernés par une situation de déclassement répondent plutôt par la négative. Lorsqu'ils sont en situation de déclassement salarial, les salariés du public et du privé ont même plutôt tendance à juger cette situation comme « anormale » voire injuste.

Lorsqu'ils travaillent dans la fonction publique, les salariés concernés par un déclassement en matière d'emploi expriment le sentiment de gagner moins que dans le privé, tout en estimant qu'ils bénéficient de compensations en contrepartie. Lorsqu'ils travaillent dans le privé, les salariés concernés par un déclassement d'emploi<sup>15</sup> n'ont pas l'impression d'être financièrement défavorisés par rapport à leurs collègues travaillant dans le public.

Quant aux salariés en situation de déclassement salarial, ils ont dans le public comme dans le privé, le sentiment de gagner moins que dans l'autre secteur, alors même qu'ils ne sont pas forcément enclins à se comparer aux autres. Dans le privé, ils estiment que le désavantage relatif qu'ils ressentent n'est pas compensé. Toutefois, les salariés déclassés en termes de salaire considèrent souvent que leurs horaires de travail sont commodes (voir tableau A3 en annexe).

### Déclassés salariaux : malgré un ressenti négatif sur leur situation, pas de pessimisme sur les perspectives de pouvoir d'achat

Dans la fonction publique, les agents déclassés au sens de la catégorie hiérarchique expriment significativement le souhait de quitter leur poste, voire la fonction publique, sans que la distinction entre ce qui s'apparente à un souhait de mobilité et un projet de démission ne soit malheureusement possible. En revanche, lorsqu'ils sont déclassés au sens du salaire, les agents publics expriment plutôt le souhait de ne pas changer de poste ni d'employeur.

13. Le questionnaire ne précise pas aux enquêtés s'ils doivent apprécier les écarts de salaire en écart absolu (en euros) ou en écart relatif (en pourcentage).

14. Ils déclarent très significativement que leur salaire ne leur suffit pas ou leur permet tout juste de se loger, se nourrir, se vêtir.

15. Au-delà des seuls salariés en situation de déclassement, une très large majorité (83,8%) d'agents interrogés dans SalSa public a indiqué considérer ses horaires de travail pratiques.

Tableau ③. Effets des différentes notions de déclassement sur la probabilité de mobiliser certaines opinions

	Déclassés au sens de la catégorie d'emploi occupé			Déclassés au sens du salaire	
	cat. hiérarchique (B et C, seuil médian)	PCS		(seuil médian)	
	Fonction publique	Fonction publique	Secteur privé	Fonction publique	Secteur privé
Juge son salaire faible compte tenu de son diplôme [SALDIPL=3]	0,784***	0,729***	0,606***	0,3***	0,487***
Juge généralement les écarts de salaire liés au diplôme insuffisants [ECARDIPL=2]	0,231***	0,392***	0,215**	0,115**	0,15***
Est plutôt mécontent ou très mécontent de son salaire [SALSATI=3 ou 4]	0,111*	0,064 (ns)	-0,035 (ns)	0,258***	0,454***
Juge son salaire plutôt insuffisant pour faire face à ses besoins [SALSUFFI=1 ou 2]	-0,189***	-0,169*	-0,131 (ns)	0,32***	0,528***
Juge son salaire faible compte tenu de son expérience [SALEXPE=3]	0,162**	0,072 (ns)	-0,126 (ns)	0,204***	0,31***
Juge son salaire insuffisant compte tenu de ce qu'il apporte [SALPRODU=2]	0,295***	0,223**	0,06 (ns)	0,133***	0,303***
Se compare	0,255***	0,338***	0,097 (ns)	-0,06 (ns)	-0,06 (ns)
Se compare au SMIC [COMPSMIC=1]	0,115**	0,122 (ns)	0,123 (ns)	0,023 (ns)	0,294***
Se compare à des camarades d'étude [COMPETUD=1]	0,362***	0,335***	0,26***	-0,078 (ns)	-0,116*
Se compare à la famille [COMPFAM=1]	0,258***	0,208**	0,038 (ns)	-0,127***	-0,028 (ns)
Se compare à des collègues [COMPCOLL=1]	0,231***	-0,059 (ns)	0,104 (ns)	-0,069 (ns)	-0,065 (ns)
Se compare à des amis [COMPAMIS=1]	0,253***	0,346***	0,103 (ns)	-0,07 (ns)	-0,06 (ns)
Collègues qui gagnent plus : c'est normal [COMPNOR=1]	-0,037 (ns)	-0,021 (ns)	0,294**	-0,105**	-0,228***
Collègues qui gagnent plus : c'est injuste [COMPOINJ=1]	-0,008 (ns)	0,004 (ns)	0,17 (ns)	0,14***	0,237***
Collègues qui gagnent plus : donne de l'espoir [COMPOESP=1]	-0,177***	-0,337***	0,036 (ns)	0,055 (ns)	-0,15*
Public/privé : sentiment de gagner moins que dans l'autre secteur [PONCTENT=1]	0,428***	0,459***	-0,171*	0,078*	0,377***
Estime qu'il y a des compensations [PONCTBBU=2]	0,146*	0,16 (ns)	0,054 (ns)	-0,091 (ns)	-0,292**
Estime son niveau de vie inférieur à celui de ses parents au même âge [EVOLGENE=3]	0,035 (ns)	0,147*	-0,088 (ns)	0,122**	0,131**
Souhaite quitter son poste/ la FP ou l'entreprise [VEUPARTI=1]	0,111*	-0,044 (ns)	0,075 (ns)	-0,046**	0,059 (ns)
Ce qui est fait au travail ne plaît pas en général [WPLAIT=4]	0,006 (ns)	0,151 (ns)	0,106 (ns)	-0,043 (ns)	0,413***
Limite son effort [SALDECOU=1]	0,041 (ns)	0,104 (ns)	-0,001 (ns)	0,105 (ns)	0,27***
A des perspectives positives à 5 ans sur le pouvoir d'achat [QINQnick=1]	-0,004 (ns)	0,091 (ns)	0,052 (ns)	0,028 (ns)	0,008*
A des perspectives négatives à 5 ans sur le pouvoir d'achat [QINQMOIN=1]	0,078 (ns)	0,166*	-0,008 (ns)	-0,091*	-0,01 (ns)
Risque de perdre son emploi à 5 ans [RISQCHOM=1]	0,03 (ns)	-0,091 (ns)	0,269***	0,039 (ns)	0,073 (ns)

Source : enquêtes SaSa, calculs des auteurs.

Note : On estime à l'aide d'un modèle logit la probabilité d'adhérer à chacune des questions d'opinion citées sur une indicatrice indiquant si le salarié est déclassé. On réplique le modèle pour chacune des questions d'opinions et pour chaque type de déclassement. On contrôle par ailleurs de l'âge, de l'ancienneté, du statut, du genre, du fait de travailler à temps partiel. Les coefficients sont à interpréter comme suit : (ns) : non significatif,

\* : significatif au seuil de 10 %, \*\* : significatif au seuil de 5 %, \*\*\* : significatif au seuil de 1 %.

Uniquement dans le privé, les salariés concernés par le déclassement salarial ont tendance à répondre que ce qu'ils « font dans leur travail » ne leur plaît en général pas, sachant que les salariés considérés dans leur ensemble sont très peu nombreux à faire part d'une telle insatisfaction. Face à un salaire jugé insuffisant, ils déclarent pouvoir être amenés à limiter leur effort au travail. Cela ne semble pas être une attitude adoptée dans le public.

Interrogés sur leurs perspectives à 5 ans en matière de pouvoir d'achat, les salariés ont exprimé des anticipations en majorité négatives, surtout dans le public. Il y a cependant peu de liens significatifs entre ces perspectives à moyen terme et le fait d'être déclassé, si ce n'est pour les salariés du public et du privé déclassés au sens du salaire, qui expriment plutôt de l'optimisme alors même que les opinions concernant leur situation au moment de l'enquête sont plutôt pessimistes. Dans le privé, la crainte de perdre son emploi est une caractéristique prégnante des salariés en situation de déclassement socioprofessionnel.

### Encadré 3 Le déclassement au sein des versants de la fonction publique

Un modèle « standard » adapté à la comparaison entre la fonction publique et le secteur privé est utilisé pour caractériser les différentes situations de déclassement (voir encadré 1). Il permet d'estimer toutes choses égales par ailleurs l'effet du versant de fonction publique sur la probabilité d'être en situation de déclassement.

On utilise un modèle alternatif qui vise à tester la robustesse des effets « versant de fonction publique » estimés par le modèle standard, afin de mieux prendre en compte une partie des spécificités propres à chaque versant.

En particulier, dans la fonction publique hospitalière, l'accès à l'exercice des professions intermédiaires soignantes et sociales se fait à l'issue d'une formation spécialisée débouchant sur un diplôme d'État. Si on considère le cas des infirmiers, leur formation dure trois ans. Au moment de l'enquête, les infirmiers relevaient encore de la catégorie B, mais leur diplôme était reconnu à un équivalent bac + 2<sup>16</sup>, à la différence d'une majorité d'autres agents de catégorie B qui peuvent théoriquement être recrutés par concours au niveau du baccalauréat. Pour tenir compte de la spécificité de ces professions, on propose d'ajouter un contrôle dans les régressions mises en œuvre à l'aide d'une indicatrice identifiant les agents relevant de la catégorie socioprofessionnelle concernée (la classe 431 de la PCS). Une indicatrice est également utilisée pour contrôler et capter les éventuelles spécificités des enseignants, en outre particulièrement nombreux à avoir été interrogés par le volet de SaSa consacré à la fonction publique. Au total, le modèle alternatif désagrège les trois versants de la fonction publique de la façon suivante : fonction publique de l'État hors enseignants, fonction publique territoriale, enseignants, professions intermédiaires de la santé et du social, la référence étant la fonction publique hospitalière considérée à l'exclusion des professions intermédiaires de la santé et du social. Du fait de cette spécification enrichie par de l'information sur l'emploi occupé, ce modèle perd en comparabilité par rapport aux modèles utilisés pour le secteur privé, mais il permet de préciser les résultats obtenus pour la fonction publique.

En ce qui concerne le déclassement approché par le lien entre diplôme et catégorie hiérarchique, d'après les résultats du modèle standard, le déclassement semble moins toucher les agents de la fonction publique de l'État que ceux de la fonction publique hospitalière (voir tableau A3 en annexe). Cet effet est surtout imputable aux enseignants, moins souvent en situation de déclassement selon cette définition, une majorité d'entre eux relevant de la catégorie A. En effet, la fonction publique de l'État hors enseignants compte davantage d'agents déclassés si on considère une définition restrictive (voir résultats du modèle alternatif, tableau A8 en annexe). Si on les compare au versant hospitalier (hors professions intermédiaires de la santé et du social), les agents de la fonction publique territoriale sont davantage exposés au déclassement. De la même façon, pour le déclassement fondé sur le lien entre diplôme et catégorie socioprofessionnelle, le déclassement touche davantage les agents des collectivités ainsi que ceux de l'État qui ne sont pas enseignants.

Les agents de l'État sont en revanche davantage protégés du déclassement salarial que les agents de la fonction publique hospitalière, quelle que soit la spécification du modèle retenue. Mais l'analyse en termes de déclassement salarial est fortement influencée par le poids des enseignants. Ainsi, si ces derniers semblent avoir une moindre probabilité à être déclassés au sens du salaire, ce résultat est à considérer avec prudence. Particulièrement nombreux à avoir répondu à l'enquête SaSa 2011, ils contribuent donc fortement à définir les seuils utilisés dans la distribution des salaires, à diplôme donné, ce qui a mécaniquement tendance à les abriter du déclassement. Les enseignants, de même que les professions intermédiaires de la santé et du social, expriment plus fréquemment un sentiment de déclassement.

16. Il faut noter qu'à compter de 2012, dans le cadre du dispositif de requalification de ce corps en catégorie A, les nouveaux titulaires d'un diplôme d'État d'infirmier bénéficient d'une reconnaissance de leur diplôme au niveau de la licence.

## Bibliographie

- Audier F.** (2000), « La transmission du statut dans la fonction publique », *Économie et Statistique* n°337-338, pp. 121-133.
- Baudelot Ch., Cartron D., Gautié J., Godechot O., Gollac M. et Sénik C.** (2014) « Bien ou mal payés ? Les travailleurs du public et du privé jugent leurs salaires », Cepremap, Editions rue d'Ulm.
- Clerc M.-É., Monso O. et Pouliquen E.** (2011), « Les inégalités entre générations depuis le baby-boom », *L'Économie Française* - Édition 2011, pp. 47-67.
- Direction générale de la fonction publique** (2012), *Rapport annuel sur l'État de la fonction publique*, édition 2012.
- Di Paola V. et Moullet S.** (2012), « Peut-on en finir avec le déclassement ? Évolution du déclassement dans la fonction publique en début de carrière », *Formation Emploi* n°118, pp. 83-101.
- Di Paola V. et Moullet S.** (2009), « Femmes et fonction publique : un risque calculé de déclassement ? », *Travail et Emploi* n°120.
- Di Paola V. et Moullet S.** (2003), « L'emploi public et les trajectoires d'insertion des jeunes », *Économie et Statistique* n°369-370, pp. 49-74.
- Fondeur Y. et Minni C.** (1999), *Le « déclassement » à l'embauche*, Rapport pour le Commissariat Général au Plan, 79 p.
- Forgeot G. et Gautié J.** (1997), « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Économie et Statistique* n°304-305, pp.53-74.
- Fougère D. et Pouget J.** (2003), « Les déterminants économiques de l'entrée dans la fonction publique », *Économie et Statistique* n°369-370, pp. 15-48.
- Giret J.-F., Nauze-Fichet E. et Tomasini M.** (2006), « Le déclassement des jeunes sur le marché du travail », *Données Sociales – Édition 2006*, pp. 307-314.
- Institut national de la statistique et des études économiques** (2000), « L'économétrie et l'étude des comportements, Présentation et mise en œuvre de modèles de régression qualitatifs. Les modèles univariés à résidus logistiques ou normaux (LOGIT, PROBIT) », Document de travail.
- Kerjosse R. et Remila N.** (2013), « Les trajectoires professionnelles des agents de la fonction publique de l'État », *Emploi et salaires*, édition 2013, Insee Références.
- Ministère de l'éducation nationale** (2012) : « L'état de l'école : 31 indicateurs sur le système éducatif français », n° 22.
- Nauze-Fichet E. et Tomasini M.** (2002), « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », *Économie et Statistique* n°354, pp. 21-48.
- Peugny C.** (2007), « Éducation et mobilité sociale : la situation paradoxale des générations nées dans les années 1960 », *Économie et Statistique* n°410, pp. 23-45.
- Vidalenc J. et Wolff L.** (2012), « Une photographie du marché du travail en 2011 », *Insee Première* n°1415.

## Annexes

**Tableau A①. Composition des groupes socioprofessionnels utilisés pour définir le déclassement basé sur la PCS (PCS codée en 24 positions dans SaLSa public, 42 positions dans SaLSa privé)**

	Fonction publique	Secteur privé
Cadre, professeur, ingénieur	Professions libérales et assimilés (31) Cadres de la fonction publique, professions intellectuelles et artistiques (32) Cadres d'entreprise (36)	Professions libérales (31) Cadres de la fonction publique (33) Professeurs, professions scientifiques (34) Professions de l'information, des arts et des spectacles (35) Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise (37) Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise (38)
Profession intermédiaire	Professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé, de la fonction publique et assimilés (41) Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises (46)	Professeurs des écoles, instituteurs et assimilés (42) Professions intermédiaires de la santé et du travail social (43) Professions intermédiaires administratives de la fonction publique (45) Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises (46)
Technicien	Techniciens (47) Contremaîtres, agents de maîtrise (48)	Techniciens (47) Contremaîtres, agents de maîtrise (48)
Employé qualifié	Employés de la fonction publique (51) Employés administratifs d'entreprise (54)	Employés civils et agents de service de la fonction publique (52) Policiers et militaires (53) Employés administratifs d'entreprise (54)
Employé non qualifié	Employés de commerce (55) Personnels des services directs aux particuliers (56)	Employés de commerce (55) Personnels des services directs aux particuliers (56)
Ouvrier qualifié	Ouvriers qualifiés (61)	Ouvriers qualifiés de type industriel (62) Ouvriers qualifiés de type artisanal (63) Chauffeurs (64) Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport (65)
Ouvrier non qualifié	Ouvriers non qualifiés (66) Ouvriers agricoles (69)	Ouvriers non qualifiés de type industriel (67) Ouvriers non qualifiés de type artisanal (68) Ouvriers agricoles (69)

**Tableau A②. Composition des groupes socioprofessionnels utilisés pour définir le déclassement basé sur la mobilité intergénérationnelle descendante, d'après Peugny (2007) (PCS codée en 24 positions dans SaLSa public, 42 positions dans SaLSa privé)**

	Fonction publique	Secteur privé
Cadres, professions intellectuelles supérieures et gros indépendants	Chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus (23) Professions libérales et assimilés (31) Cadres de la fonction publique, professions intellectuelles et artistiques (32) Cadres d'entreprise (36)	Chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus (23) Professions libérales (31) Cadres de la fonction publique (33) Professeurs, professions scientifiques (34) Professions de l'information, des arts et des spectacles (35) Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise (37) Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise (38)
Professions intermédiaires	Professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé, de la fonction publique et assimilés (41) Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises (46) Techniciens (47)	Professeurs des écoles, instituteurs et assimilés (42) Professions intermédiaires de la santé et du travail social (43) Professions intermédiaires administratives de la fonction publique (45) Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises (46) Techniciens (47)
Artisans, commerçants	Artisans (21) Commerçants et assimilés (22)	Artisans (21) Commerçants et assimilés (22)
Agriculteurs	Agriculteurs exploitants (10)	Agriculteurs exploitants (10)
Employés et ouvriers qualifiés	Contremaîtres, agents de maîtrise (48) Employés de la fonction publique (51) Employés administratifs d'entreprise (54) Ouvriers qualifiés (61)	Contremaîtres, agents de maîtrise (48) Employés civils et agents de service de la fonction publique (52) Policiers et militaires (53) Employés administratifs d'entreprise (54) Ouvriers qualifiés de type industriel (62) Ouvriers qualifiés de type artisanal (63) Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport (65)
Employés et ouvriers non qualifiés	Employés de commerce (55) Personnels des services directs aux particuliers (56) Ouvriers non qualifiés (66) Ouvriers agricoles (69)	Employés de commerce (55) Personnels des services directs aux particuliers (56) Chauffeurs (64) Ouvriers non qualifiés de type industriel (67) Ouvriers non qualifiés de type artisanal (68) Ouvriers agricoles (69)

## Les questions d'opinion de l'enquête SalSa exploitées dans la partie sur la prise en compte des opinions

### 12. [WPLAIT] Ce que vous faites dans votre travail vous plaît-il ?

1. oui, presque toujours
2. oui, la plupart du temps
3. oui, parfois
4. généralement non
8. refus
9. ne se prononce pas

### 20. [SALSATI] Concernant votre salaire total, diriez-vous que vous êtes ?

1. très satisfait
2. plutôt satisfait
3. plutôt mécontent
4. très mécontent
8. refus ?
9. ne se prononce pas

### 37. [SALSUFFI] Votre salaire suffit-il à vos besoins ?

1. non, votre salaire ne vous suffit pas
2. vous avez juste de quoi payer le logement, vous nourrir, vous vêtir
3. vous pouvez vivre y compris en ayant quelques dépenses de loisirs
4. vous êtes à l'aise
8. refus
9. ne sait pas

### 38. [SALDIPL] Considérez-vous que votre salaire... ?

1. est plutôt élevé compte tenu de votre niveau d'études
2. correspond bien à votre niveau d'études
3. est plutôt faible compte tenu de votre niveau d'études
8. refus
9. ne se prononce pas

#### a. [SALEXPE] Considérez-vous que votre salaire... ?

1. est plutôt élevé compte tenu de votre expérience professionnelle
2. correspond bien à votre expérience professionnelle
3. est plutôt faible compte tenu de votre expérience professionnelle
8. refus
9. ne se prononce pas

### 39. [SALPRODU] Selon vous, votre salaire correspond-il à ce que vous apportez à votre employeur ?

1. oui
2. non, il est insuffisant par rapport à ce que vous apportez à votre employeur
3. réponse spontanée seulement : non, ce que vous apportez à votre employeur n'est pas à la hauteur de votre salaire
8. refus
9. Ne se prononce pas, non pertinent.

### 43. [COMPSMIC] Vous est-il arrivé récemment (par exemple depuis 6 mois) de comparer votre salaire au SMIC ?

1. oui
2. non
8. refus
9. ne se souvient plus
0. sans objet : vous êtes au SMIC

### Quand vous pensez à votre salaire, est-ce que vous le comparez aussi à ce que gagnent... :

#### a. [COMPFAMI] ... des membres de votre famille ?

1. oui
2. non
8. refus
9. ne sait pas
0. sans objet : pas de famille

b. [COMPCOLL] ... des collègues actuels exerçant la même profession que vous ?

1. oui
2. non
8. refus
9. ne sait pas
0. sans objet : pas de collègue

c. [COMPETUD] ... des camarades d'études (ou de classe) ?

1. oui
2. non
8. refus
9. ne sait pas
0. sans objet : pas ou plus de camarades d'études (ou de classe)

d. [COMPAMIS] ... des amis ?

1. oui
2. non
8. refus
9. ne sait pas
0. sans objet : pas d'amis

**46. Quand vous vous comparez à des collègues qui gagnent plus que vous, diriez-vous que ?...**

a. [COMPONOR] c'est normal ?

1. oui
2. non
8. refus
9. ne se prononce pas
0. sans objet : pas de collègues qui gagnent plus ? Q 48

b. [COMPOINJ] c'est injuste ?

1. oui
2. non
8. refus
9. ne se prononce pas

c. [COMPOESP] ça vous donne des raisons d'espérer ?

1. oui
2. non
8. refus

**48. Nous allons parler des écarts de salaire, primes comprises, dans votre milieu de travail (c'est-à-dire dans votre administration, ou dans des administrations comparables ou parmi les personnes avec qui vous êtes en contact professionnellement). Dans votre milieu de travail, trouvez-vous que...**

b. [ECARDIPL] ... ceux liés aux diplômes sont ?

1. trop importants
2. pas assez importants
3. comme il faut
8. refus
9. ne se prononce pas

**64. [PONCTENT] Par rapport aux salariés des entreprises privées, avez-vous le sentiment de ...?**

1. gagner moins pour le même travail ?
2. gagner plus ?
3. gagner autant ?
4. réponse spontanée seulement : aucun salarié du privé ne fait le même travail ?
8. refus ?
9. ne se prononce pas ?

a. [PONCTBBU] *considérez-vous plutôt que ?*

1. ce n'est pas normal
2. il y a des compensations ?
8. refus
9. ne se prononce pas

69. [SALDECOU] *Vous arrive-t-il de limiter votre effort au travail, parce que vous n'êtes pas satisfait par votre salaire ?*

[Si l'enquêté répond spontanément qu'il ne limite pas son effort et qu'il est satisfait de son salaire, cocher la modalité 7]

1. oui
2. non
6. réponse spontanée seulement : ne peut pas limiter son effort
7. réponse spontanée seulement : satisfait de son salaire
8. refus
9. ne se prononce pas

73. [VEUPARTI] *Aujourd'hui, envisagez-vous de changer volontairement d'affectation [ou, d'emploi, pour les non fonctionnaires] ou de quitter la fonction publique ?*

1. oui
2. non
8. refus
9. ne se prononce pas ?

74. [RISQCHOM] *Au cours des 5 prochaines années risquez-vous de perdre votre emploi ?*

1. oui
2. non
8. refus
9. ne se prononce pas
0. sans objet : pense arrêter de travailler très prochainement

75. [QINQNICK] *Dans 5 ans, si vous êtes encore en activité, pensez-vous gagner plus qu'aujourd'hui, en termes de pouvoir d'achat ?*

1. oui, probablement
2. non, probablement pas
8. refus
9. ne se prononce pas ou ne sait pas
0. sans objet : ne pense pas être encore en activité

76. [QINQMOIN] *Dans 5 ans, si vous êtes encore en activité, y a-t-il pour vous un risque de gagner moins qu'aujourd'hui en termes de pouvoir d'achat ?*

1. oui, il y a un risque
2. non, il n'y a pas de risque
8. refus
9. ne se prononce pas ou ne sait pas
0. sans objet : ne pense pas être encore en activité

83. [EVOLGENE] *Si vous vous comparez à vos parents [Parents ou tuteurs] quand ils avaient l'âge que vous avez aujourd'hui, estimez-vous que votre niveau de vie est ?*

1. supérieur à celui de vos parents
2. équivalent
3. inférieur
8. refus
9. ne se prononce pas
0. sans objet : parents inconnus ou décédés à cet âge

**Tableau A⑤. Modélisation de la probabilité d'être déclassé au sens de l'emploi occupé : au sens du lien entre diplôme et catégorie hiérarchique dans la fonction publique, selon différents seuils, pour les catégories B et C et au sens du lien entre diplôme et catégorie socioprofessionnelle (PCS) dans la fonction publique et le privé**

		Catégorie hiérarchique			PCS	
		Fonction publique			Fonction publique	Secteur privé
		Seuil bas	Seuil médian	Seuil restrictif	Valeur estimée du paramètre	Valeur estimée du paramètre
		Valeur estimée du paramètre	Valeur estimée du paramètre	Valeur estimée du paramètre		
Constante		1,704***	0,63*	-0,918*	1,554**	5,301***
Versant de FP	FPE	-0,684***	-0,981***	-0,554***	0,206 (ns)	
	FPT	-0,051 (ns)	-0,005 (ns)	0,176 (ns)	0,558***	
	FPH	réf.	réf.	réf.	réf.	
Secteur	Industrie					0,67**
	Construction					0,783**
	Commerce					0,89***
	Services					0,305 (ns)
	Autres					réf.
Statut	Non-titulaire / CDD	-0,143**	-0,161*	-0,173 (ns)	-0,297**	-0,054 (ns)
	Titulaire / CDI	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Région	Ile-de-France	0,027 (ns)	-0,05 (ns)	0,016 (ns)	-0,03 (ns)	-0,045 (ns)
	Autre	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Age	moins de 30 ans	0,242**	-0,04 (ns)	-0,008 (ns)	0,179 (ns)	0,762**
	30-40 ans	0,238***	0,09 (ns)	-0,062 (ns)	0,089 (ns)	0,588**
	40-50 ans	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
	plus de 50 ans	-0,091 (ns)	-0,134 (ns)	-0,013 (ns)	-0,009 (ns)	0,488 (ns)
Ancienneté	(en log)	-0,289***	-0,438***	-0,449***	-0,181 (ns)	-0,291 (ns)
Diplôme	Inférieur au bac					
	Bac	réf. = bac et moins			réf. = bac ou moins	réf. = bac ou moins
	Bac +2	1,673***	réf. = bac +2 et moins		1,038***	1,145***
	Bac +3	0,99***	1,894***	réf. = bac +3 et moins	1,997***	2,227***
	Bac +4	0,395***	1,287***	1,998***	1,695***	1,251***
	Bac +5 et plus	-0,205*	0,556***	1,323***	2,69***	1,7***
Sexe	Femme	0,181***	0,107 (ns)	0,063 (ns)	-0,017 (ns)	-0,137 (ns)
	Homme	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Trouve ses horaires pratiques	Oui	-0,065 (ns)	0,208**	-0,066 (ns)	0,029 (ns)	-0,172 (ns)
	Non	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Parents dans la fonction publique (FP)	Les deux parents FP	-0,184*	0 (ns)	-0,346*	-0,166 (ns)	
	Un parent FP	0,123**	0,031 (ns)	0,083 (ns)	0,025 (ns)	
	Aucun parent FP	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
	Au moins un parent FP					0,378 (ns)
Origine sociale du père	Père cadre	-0,227***	-0,22**	-0,197 (ns)	-0,16 (ns)	-0,463*
	Père prof. Interm.	0,127 (ns)	0,025 (ns)	0,13 (ns)	-0,06 (ns)	-0,166 (ns)
	Père employé ou ouvrier	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
	Autre	0,005 (ns)	-0,088 (ns)	0,004 (ns)	-0,301*	0,059 (ns)
Vit en couple	Avec un conjoint sans emploi	-0,083 (ns)	-0,147 (ns)	-0,393 (ns)	-0,081 (ns)	0,42*
	Non	0,049 (ns)	-0,064 (ns)	0,137 (ns)	0,088 (ns)	0,328*
	Avec un conjoint en emploi	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Temps partiel	Oui	0,176***	0,131 (ns)	0,452***	0,268**	0,57***
	Non	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
A connu chômage	Oui	0,267***	0,372***	0,514***	0,411***	-0,001 (ns)
	Non	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.

Source : enquêtes SalsA, calculs des auteurs.

Note : On estime à l'aide d'un modèle logit la probabilité d'être déclassé au sens de la catégorie hiérarchique, selon différents seuils de diplôme, sur les seules catégories B et C de la fonction publique ainsi que la probabilité d'être déclassé au sens de la PCS, dans la fonction publique et dans le secteur privé. Le seuil bas correspond à une définition extensive, le seuil restrictif à une définition restrictive, voir tableau 1. Les coefficients sont à interpréter comme suit : (ns) : non significatif,

\* : significatif au seuil de 10%, \*\* : significatif au seuil de 5%, \*\*\* : significatif au seuil de 1%, réf. : modalité de référence.

Tableau A④. Modélisation de la probabilité d'être déclassé dans la fonction publique et dans le secteur privé au sens intergénérationnel

		Fonction publique	Secteur privé
		Valeur estimée du paramètre	Valeur estimée du paramètre
Constante		-2,783***	-2,521***
Versant de FP	FPE	-0,164 (ns)	
	FPT	0,152 (ns)	
	FPH	réf.	
Secteur	Industrie		-0,011 (ns)
	Construction		-0,33 (ns)
	Commerce		0,518***
	Services		-0,056 (ns)
	Autres		réf.
Statut	Non-titulaire / CDD	-0,597***	0,169 (ns)
	Titulaire / CDI	réf.	réf.
Région	Ile-de-France	-0,203**	-0,104 (ns)
	Autre	réf.	réf.
Age	moins de 30 ans	-0,152 (ns)	0,217 (ns)
	30-40 ans	-0,036 (ns)	0,01 (ns)
	40-50 ans	réf.	réf.
	plus de 50 ans	-0,011 (ns)	-0,15 (ns)
Ancienneté	(en log)	-0,602***	-0,186 (ns)
Diplôme	Inférieur au bac	réf.	réf.
	Bac	-0,614***	-0,291**
	Bac +2	-1,457***	-0,883***
	Bac +3	-1,884***	-0,777***
	Bac +4	-2,26***	-1,531***
	Bac +5 et plus	-2,812***	-1,483***
Sexe	Femme	0,053 (ns)	0,335***
	Homme	réf.	réf.
Trouve ses horaires pratiques	Oui	0,106 (ns)	0,114 (ns)
	Non	réf.	réf.
Parents dans la fonction publique (FP)	Les deux parents FP	-0,228*	
	Un parent FP	-0,067 (ns)	
	Aucun parent FP	réf.	réf.
	Au moins un parent FP		0,945***
Origine sociale du père	Père cadre	4,088***	1,368***
	Père prof. Interm.	2,429***	1,114***
	Père employé ou ouvrier	réf.	réf.
	Autre	2,416***	1,329***
Vit en couple	Avec un conjoint sans emploi	0,259*	0,088 (ns)
	Non	-0,018 (ns)	0,077 (ns)
	Avec un conjoint en emploi	réf.	réf.
Temps partiel	Oui	0,082 (ns)	0,244*
	Non	réf.	réf.
A connu chômage	Oui	0,176**	-0,077 (ns)
	Non	réf.	réf.

Source : enquêtes SaLSa, calculs des auteurs.

Note : On estime à l'aide d'un modèle logit la probabilité d'être déclassé au sens d'une mobilité sociale descendante par rapport à son père. Certaines variables explicatives sont spécifiques à l'un des deux secteurs (par exemple, non-titulaire dans le public et CDD dans le privé). Les coefficients sont à interpréter comme suit : (ns) : non significatif, \* : significatif au seuil de 10%, \*\* : significatif au seuil de 5%, \*\*\* : significatif au seuil de 1%, réf. : modalité de référence.

**Tableau A6** Proportion de salariés du public et du privé à avoir exprimé certaines opinions et effet du déclassement « intergénérationnel » sur la probabilité de mobiliser ces opinions

	Ensemble des salariés		Déclassés au sens intergénérationnel	
	Fonction publique	Secteur privé	Fonction publique	Secteur privé
Juge son salaire faible compte tenu de son diplôme	50,9%	30,9%	-0,03 (ns)	0,087 (ns)
Juge généralement les écarts de salaire liés au diplôme insuffisants	25,5%	32,8%	0,074 (ns)	0,159**
Est plutôt mécontent ou très mécontent de son salaire	49,1%	44,4%	0,058 (ns)	0,062 (ns)
Juge son salaire plutôt insuffisant pour faire face à ses besoins	41,7%	44,0%	0,179***	0,092 (ns)
Juge son salaire faible compte tenu de son expérience	67,8%	58,9%	0,013 (ns)	0,005 (ns)
Juge son salaire insuffisant compte tenu de ce qu'il apporte	67,2%	56,4%	0,031 (ns)	0,085 (ns)
Se compare	49,5%	44,0%	0,036 (ns)	-0,077 (ns)
Se compare au SMIC	53,2%	41,1%	0,064 (ns)	0,068 (ns)
Se compare à des camarades d'étude	26,2%	20,4%	-0,069 (ns)	-0,12 (ns)
Se compare à la famille	61,9%	45,0%	-0,041 (ns)	0,001 (ns)
Se compare à des collègues	51,4%	47,5%	0,053 (ns)	-0,039 (ns)
Se compare à des amis	49,2%	43,5%	0,034 (ns)	-0,087 (ns)
Collègues qui gagnent plus : c'est normal	44,8%	44,0%	0,075 (ns)	0,141 (ns)
Collègues qui gagnent plus : c'est injuste	35,2%	37,9%	0,062 (ns)	-0,044 (ns)
Collègues qui gagnent plus : donne de l'espoir	52,6%	58,3%	0,073 (ns)	-0,099 (ns)
Public/privé : sentiment de gagner moins que dans l'autre secteur	61,6%	41,7%	-0,042 (ns)	-0,101 (ns)
Estime qu'il y a des compensations	34,0%	12,1%	-0,091 (ns)	-0,04 (ns)
Estime son niveau de vie inférieur à celui de ses parents au même âge	26,1%	24,4%	0,498***	0,304***
Souhaite quitter son poste/ la FP ou l'entreprise	27,7%	18,0%	-0,03 (ns)	-0,067 (ns)
Ce qui est fait au travail ne plaît pas en général	2,9%	3,6%	0,177 (ns)	0,139 (ns)
Limite son effort	9,5%	20,7%	0,203***	0,09 (ns)
A des perspectives positives à 5 ans sur le pouvoir d'achat	37,4%	45,1%	-0,115**	-0,095 (ns)
A des perspectives négatives à 5 ans sur le pouvoir d'achat	61,6%	52,1%	-0,002 (ns)	-0,026 (ns)
Risque de perdre son emploi à 5 ans	10,6%	26,6%	-0,132 (ns)	-0,051 (ns)

Source : enquêtes SalSa, calculs des auteurs.

Note : On estime à l'aide d'un modèle logit la probabilité d'exprimer une modalité (ou un regroupement de modalités) sur une indicatrice indiquant si le salarié est déclassé. On contrôle par ailleurs de l'âge, de l'ancienneté, du statut, du genre, du fait de travailler à temps partiel. Les coefficients sont à interpréter comme suit : (ns) : non significatif, \* : significatif au seuil de 10%, \*\* : significatif au seuil de 5%, \*\*\* : significatif au seuil de 1%, réf. : modalité de référence.

**Tableau A6. Modélisation de la probabilité d'être déclassé dans la fonction publique et dans le secteur privé au sens du lien entre diplôme et niveau de salaire horaire, selon différents seuils**

		Fonction publique			Secteur privé		
		Seuil bas	Seuil médian	Seuil restrictif	Seuil bas	Seuil médian	Seuil restrictif
		Valeur estimée du paramètre					
Constante		0,664***	-0,139 (ns)	-0,691**	0,307 (ns)	-1,353*	-2,578**
Versant de FP	FPE	-0,266***	-0,139**	-0,051 (ns)			
	FPT	-0,055 (ns)	0,211***	0,28***			
	FPH	réf.	réf.	réf.			
Secteur	Industrie				-0,368**	-0,149 (ns)	0,413*
	Construction				-0,606***	-0,482**	-0,076 (ns)
	Commerce				-0,153 (ns)	0,059 (ns)	0,367*
	Services				-0,277**	-0,045 (ns)	0,246 (ns)
	Autres				réf.	réf.	réf.
Statut	Non-titulaire / CDD	0,124**	0,307***	0,417***	-0,128 (ns)	-0,146 (ns)	0,011 (ns)
	Titulaire / CDI	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Région	Ile-de-France	-0,213***	-0,307***	-0,387***	-0,192**	-0,373***	-0,565***
	Autre	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Age	moins de 30 ans	0,548***	0,499***	0,32***	0,515***	0,359**	0,304 (ns)
	30-40 ans	0,117**	0,143**	0,014 (ns)	0,15 (ns)	-0,042 (ns)	-0,008 (ns)
	40-50 ans	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
	plus de 50 ans	-0,117**	-0,037 (ns)	0,129*	-0,147 (ns)	-0,025 (ns)	-0,163 (ns)
Ancienneté	(en log)	0,056 (ns)	0,034 (ns)	-0,235***	-0,156 (ns)	-0,398***	-0,278*
Diplôme	Inférieur au bac	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
	Bac	0,036 (ns)	0,027 (ns)	0,206**	0,504***	0,403***	0,111 (ns)
	Bac +2	0,118*	0,063 (ns)	0,174*	0,302***	0,051 (ns)	-0,086 (ns)
	Bac +3	0,308***	0,172**	0,049 (ns)	0,613***	0,611***	0,924***
	Bac +4	0,254***	0,264***	0,2*	0,13 (ns)	-0,267 (ns)	-0,482 (ns)
	Bac +5 et plus	0,14*	0,218***	0,33***	0,543***	-0,294 (ns)	-0,775 (ns)
Sexe	Femme	0,394***	0,458***	0,354***	0,269***	0,476***	0,686***
	Homme	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Trouve ses horaires pratiques	Oui	0,217***	0,23***	0,382***	0,012 (ns)	-0,236**	-0,237 (ns)
	Non	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Parents dans la fonction publique (FP)	Les deux parents FP	-0,136*	-0,047 (ns)	-0,123 (ns)			
	Un parent FP	-0,041 (ns)	-0,044 (ns)	-0,004 (ns)			
	Aucun parent FP	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
	Au moins un parent FP				0,091 (ns)	0,376*	0,426 (ns)
Origine sociale du père	Père cadre	-0,089 (ns)	-0,034 (ns)	-0,1 (ns)	-0,468***	-0,366*	-0,222 (ns)
	Père prof. Interm.	0,062 (ns)	0,092 (ns)	0,11 (ns)	-0,187 (ns)	-0,375***	-0,397*
	Père employé ou ouvrier	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
	Autre	-0,028 (ns)	-0,021 (ns)	-0,027 (ns)	-0,309*	-0,321 (ns)	-0,188 (ns)
Vit en couple	Avec un conjoint sans emploi	-0,285***	-0,259***	-0,177 (ns)	-0,259**	-0,051 (ns)	-0,363 (ns)
	Non	0,119**	0,177***	0,201***	0,037 (ns)	0,143 (ns)	0,158 (ns)
	Avec un conjoint en emploi	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Temps partiel	Oui	0,026 (ns)	-0,04 (ns)	0,075 (ns)	0,038 (ns)	0,308**	0,573***
	Non	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
A connu chômage	Oui	0,231***	0,283***	0,365***	0,146*	0,012 (ns)	-0,142 (ns)
	Non	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.

Source : enquêtes SaSa, calculs des auteurs.

Note : On estime à l'aide d'un modèle logit la probabilité d'être déclassé au sens du salaire horaire, dans la fonction publique et dans le secteur privé, selon trois seuils. Le seuil bas : à strate donnée, gagner moins que 25 % des salariés titulaires d'un diplôme juste en-dessous (définition extensive) ; le seuil médian : gagner moins que la moitié des salariés titulaires d'un diplôme juste en-dessous ; le seuil restrictif : gagner moins que 75% des salariés titulaires d'un diplôme juste en-dessous (définition restrictive). Certaines variables explicatives sont spécifiques à l'un des deux secteurs (par exemple, non-titulaire dans le public et CDD dans le privé). Les coefficients sont à interpréter comme suit : (ns) : non significatif, \* : significatif au seuil de 10%, \*\* : significatif au seuil de 5%, \*\*\* : significatif au seuil de 1%, réf. : modalité de référence.

Tableau A7. Modélisation de la probabilité d'être déclassé « subjectif » dans la fonction publique et dans le secteur privé

		Fonction publique	Secteur privé
		Valeur estimée du paramètre	Valeur estimée du paramètre
Constante		3,593***	2,224***
Versant de FP	FPE	-0,168***	
	FPT	-0,145**	
	FPH	réf.	
Secteur	Industrie		0,051 (ns)
	Construction		0,214 (ns)
	Commerce		-0,025 (ns)
	Services		-0,034 (ns)
	Autres		réf.
Statut	Non-titulaire / CDD	-0,011 (ns)	-0,104 (ns)
	Titulaire / CDI	réf.	réf.
Région	Ile-de-France	0,087 (ns)	-0,313***
	Autre	réf.	réf.
Age	moins de 30 ans	-0,302***	-0,077 (ns)
	30-40 ans	-0,032 (ns)	-0,009 (ns)
	40-50 ans	réf.	réf.
	plus de 50 ans	0,129**	0,251*
Ancienneté	(en log)	-0,232***	-0,121 (ns)
Diplôme	Inférieur au bac	réf.	réf.
	Bac	0,181***	0,427***
	Bac +2	0,617***	0,443***
	Bac +3	0,804***	0,67***
	Bac +4	1,28***	0,936***
	Bac +5 et plus	1,129***	0,885***
Sexe	Femme	0,108**	0,148 (ns)
	Homme	réf.	réf.
Trouve ses horaires pratiques	Oui	-0,153**	-0,227**
	Non	réf.	réf.
Parents dans la fonction publique (FP)	Les deux parents FP	0,046 (ns)	
	Un parent FP	-0,046 (ns)	
	Aucun parent FP	réf.	réf.
	Au moins un parent FP		0,118 (ns)
Origine sociale du père	Père cadre	-0,057 (ns)	-0,247 (ns)
	Père prof. Interm.	0,04 (ns)	-0,137 (ns)
	Père employé ou ouvrier	réf.	réf.
	Autre	0,016 (ns)	-0,102 (ns)
Vit en couple	Avec un conjoint sans emploi	-0,19**	0,02 (ns)
	Non	0,103*	0,196**
	Avec un conjoint en emploi	réf.	réf.
Temps partiel	Oui	0,176***	0,322***
	Non	réf.	réf.
A connu chômage	Oui	0,109**	0,274***
	Non	réf.	réf.

Source : enquêtes SaSa, calculs des auteurs.

Note : On estime à l'aide d'un modèle logit la probabilité d'exprimer qu'on juge son salaire « plutôt faible » étant donné son niveau d'études. Certaines variables explicatives sont spécifiques à l'un des deux secteurs (par exemple, non-titulaire dans le public et CDD dans le privé). Les coefficients sont à interpréter comme suit : (ns) : non significatif, \* : significatif au seuil de 10%, \*\* : significatif au seuil de 5%, \*\*\* : significatif au seuil de 1%, réf. : modalité de référence.

Tableau A③. Modélisation alternative des probabilités d’être déclassé selon les différentes définitions dans la fonction publique

		Déclassés / catégorie hiérarchique			Déclassés / PCS	Déclassés / salaire			Déclassés intergén.	Déclassés «subjectifs»
		Seuil bas	Seuil médian	Seuil restrictif		Seuil bas	Seuil médian	Seuil restrictif		
		Valeur estimée du paramètre	Valeur estimée du paramètre	Valeur estimée du paramètre	Valeur estimée du paramètre	Valeur estimée du paramètre	Valeur estimée du paramètre	Valeur estimée du paramètre	Valeur estimée du paramètre	Valeur estimée du paramètre
Constante		2,018***	0,379 (ns)	-1,088*	2,331***	0,06 (ns)	-0,66**	-1,292***	-3,192***	3,516***
Versant de FP	FPE hors enseignants	0,261***	0,191 (ns)	0,38**	0,861***	-0,462***	-0,324***	-0,206**	-0,269**	-0,262***
	FPT	0,214***	0,323***	0,453***	0,787***	-0,129**	0,104*	0,176**	0,041 (ns)	-0,098 (ns)
	FPH hors prof. interm. santé et social	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
	Enseignant	-1,587***	-1,677***	-1,058***	0,189 (ns)	-0,21***	-0,293***	-0,215**	-0,483***	0,177**
	Prof. interm. santé et social	0,336**	0,364**	0,312 (ns)	0,401*	-0,275***	-0,513***	-0,681***	-0,36*	0,476***
Statut	Non-titulaire / CDD	0,006 (ns)	-0,01 (ns)	-0,045 (ns)	-0,265**	0,107*	0,296***	0,41***	-0,617***	-0,022 (ns)
	Titulaire / CDI	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Région	Ile-de-France	-0,049 (ns)	-0,125 (ns)	-0,037 (ns)	-0,098 (ns)	-0,197***	-0,304***	-0,388***	-0,193*	0,116**
	Autre	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Age	moins de 30 ans	0,305**	0,028 (ns)	0,028 (ns)	0,256 (ns)	0,554***	0,509***	0,325***	-0,14 (ns)	-0,309***
	30-40 ans	0,344***	0,211**	-0,012 (ns)	0,1 (ns)	0,111*	0,131**	0 (ns)	-0,048 (ns)	-0,018 (ns)
	40-50 ans	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
	plus de 50 ans	-0,154**	-0,198*	-0,104 (ns)	-0,063 (ns)	-0,105*	-0,027 (ns)	0,14*	-0,012 (ns)	0,14**
Ancienneté	(en log)	-0,23***	-0,364***	-0,35**	-0,091 (ns)	0,038 (ns)	0,021 (ns)	-0,253***	-0,594***	-0,238***
Diplôme	Inférieur au bac					réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
	Bac	réf. = bac et moins			réf. = bac et moins	0,066 (ns)	0,057 (ns)	0,227***	-0,582***	0,184***
	Bac +2	2,005***	réf. = bac +2 et moins		1,01***	0,133*	0,133*	0,237**	-1,403***	0,523***
	Bac +3	1,429***	2,224***	réf. = bac +3 et moins	2,017***	0,296***	0,289***	0,178 (ns)	-1,759***	0,591***
	Bac +4	0,613***	1,386***	2,064***	1,722***	0,206**	0,351***	0,284**	-2,108***	1,071***
	Bac +5 et plus	-0,093 (ns)	0,608***	1,387***	2,767***	0,106 (ns)	0,281***	0,384***	-2,701***	0,98***
Sexe	Femme	0,266***	0,176**	0,072 (ns)	0,01 (ns)	0,394***	0,468***	0,371***	0,047 (ns)	0,087*
	Homme	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Trouve ses horaires pratiques	Oui	-0,054 (ns)	0,292***	-0,026 (ns)	0,047 (ns)	0,2***	0,21***	0,361***	0,117 (ns)	-0,135**
	Non	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Parents dans la fonction publique (FP)	Les deux parents FP	-0,194 (ns)	0,079 (ns)	-0,335 (ns)	-0,175 (ns)	-0,146*	-0,056 (ns)	-0,132 (ns)	-0,245*	0,046 (ns)
	Un parent FP	0,165**	0,101 (ns)	0,126 (ns)	0,026 (ns)	-0,043 (ns)	-0,048 (ns)	-0,012 (ns)	-0,069 (ns)	-0,049 (ns)
	Aucun parent FP	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Origine sociale du père	Père cadre	-0,339***	-0,351***	-0,212 (ns)	-0,101 (ns)	-0,106 (ns)	-0,053 (ns)	-0,112 (ns)	4,109***	-0,049 (ns)
	Père prof. interm.	0,18**	0,032 (ns)	0,134 (ns)	-0,039 (ns)	0,057 (ns)	0,092 (ns)	0,103 (ns)	2,455***	0,028 (ns)
	Père employé ou ouvrier	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
	Autre	0,028 (ns)	-0,078 (ns)	-0,018 (ns)	-0,277*	-0,034 (ns)	-0,02 (ns)	-0,031 (ns)	2,423***	-0,002 (ns)
Vit en couple	Avec un conjoint sans emploi	-0,083 (ns)	-0,184 (ns)	-0,35 (ns)	-0,122 (ns)	-0,291***	-0,259***	-0,173 (ns)	0,264*	-0,199**
	Non	0,009 (ns)	-0,131 (ns)	0,049 (ns)	0,055 (ns)	0,123**	0,172***	0,192***	-0,033 (ns)	0,122**
	Avec un conjoint en emploi	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
Temps partiel	Oui	0,078 (ns)	0,02 (ns)	0,335**	0,195 (ns)	0,051 (ns)	-0,04 (ns)	0,066 (ns)	0,068 (ns)	0,211***
	Non	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.
A connu chômage	Oui	0,246***	0,325***	0,428***	0,407***	0,224***	0,253***	0,327***	0,154*	0,156***
	Non	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.	réf.

Source : enquêtes SalsA, calculs des auteurs.

Note : On estime à l’aide d’un modèle logit la probabilité d’être déclassé dans la fonction publique pour les différentes approches en désagrégant le versant de fonction publique. Les coefficients sont à interpréter comme suit : (ns) : non significatif,

\* : significatif au seuil de 10%, \*\* : significatif au seuil de 5%, \*\*\* : significatif au seuil de 1%, réf. : modalité de référence.



Surqualification  
et sentiment  
de déclassement :  
public-privé, des profils  
et des opinions proches

L'enquête sur les salaires vus par les salariés (SaSa) a été menée à la fois auprès des salariés du privé (en 2008-2009) et auprès des agents des trois versants de la fonction publique (début 2011). Le Cepremap (Centre pour la Recherche Économique et ses Applications) et le Département des études et des statistiques (DES) de la DGAFP sont les maîtres d'ouvrage du volet fonction publique de cette enquête, le DES étant en outre le maître d'œuvre.

Cette enquête porte sur les modalités subjectives de la perception des salaires ainsi que les critères et les conceptions de la justice auxquels se réfèrent les individus pour juger de leur montant. L'opération vise d'une part à préciser l'importance, pour les équilibres sociaux et la négociation salariale, des sentiments ressentis par les personnes quant à leur rémunération. D'autre part, il s'agit de mieux comprendre l'incitation au travail et les liens entre les sentiments d'équité, la motivation des salariés et certains de leurs déterminants potentiels.

L'exploitation de cette enquête SaSa a donné lieu à la publication d'un ouvrage rassemblant différentes contributions<sup>[1]</sup>. Parmi ces contributions, le DES a exploité les deux volets de l'enquête SaSa afin de décrire les différentes situations de déclassement qui peuvent concerner les salariés du public et du privé. Nous en publions ici une version enrichie.

[1] Baudelot Ch., Cartron D., Gautié J., Godechot O., Gollac M. et Sénik C. (2014) « Bien ou mal payés ? Les travailleurs du public et du privé jugent leurs salaires », Cepremap, Editions rue d'Ulm.

Directrice de la publication : **Marie-Anne Lévêque**  
Rédacteur en chef : **Adrien Friez**  
Chargé de publications statistiques : **Jose-Antoine Cilleros**

ISSN : en cours  
Études, recherches et débat n° 2  
Département des études et des statistiques  
139, rue de Bercy - 75572 Paris Cedex 12

## RAPPORT ANNUEL

La collection Rapport Annuel rassemble les rapports publiés par la DGAFP. Le *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistiques « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique. Cette collection propose également le *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, dont la première édition est parue en 2014. En sont issues des brochures telles que « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

## OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le Répertoire interministériel des métiers de l'État (Rime), le Dictionnaire des compétences, des guides ponctuels, le kit « Démarches, outils et acteurs de la mobilité » à titre d'exemples, en font ainsi partie.

## REPÈRES DGAFP

Cette collection regroupe tous les documents, à usage interne ou externe, qui présentent et visent à faire connaître la DGAFP et ses missions.

## LES ESSENTIELS

Cette collection - destinée à un large public - rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique

## STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.

## POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.