

**LA STRUCTURE DE L'EMPLOI**

**DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE SEPT PAYS DE L'OCDE**

## TABLE DES MATIÈRES

Résumé.....	3
Introduction.....	4
Section 1 - Evolution de l'emploi dans la fonction publique : aperçu .....	5
Section 2 - Les femmes dans la fonction publique.....	7
La représentation des femmes dans la fonction publique et dans l'ensemble de l'économie .....	7
La répartition des femmes selon les catégories professionnelles .....	9
Section 3 - Le travail à temps partiel.....	16
Temps partiel dans la fonction publique .....	16
Le travail à temps partiel dans la fonction publique par rapport à l'ensemble de l'économie .....	17
Section 4 - Structure de l'emploi dans la fonction publique en fonction de l'âge .....	18
Age d'entrée dans la fonction publique. ....	25
Section 5 - Entrée et sortie de la fonction publique.....	27
ANNEXE 1 : SOURCES STATISTIQUES .....	30
ANNEXE 2 : DONNEES .....	31
Tableau A1 : Evolution de l'emploi dans la fonction publique, le secteur public, et l'ensemble de l'économie (% de variation sur la période) .....	31
Tableau A2 : Pourcentage de femmes dans la fonction publique et dans l'ensemble de l'économie.....	33
Tableau A3 : Nombre de cadres dans la fonction publique.....	34
Tableau A4 : Entrée et sortie dans la fonction publique.....	35

## Résumé

De même que dans le secteur marchand, la composition de la force de travail des administrations publiques a connu des changements notables depuis la fin des années 1980. Certaines de ces transformations sont liées aux évolutions démographiques et aux mutations profondes que connaît le marché du travail dans son ensemble. D'autres sont les conséquences, voulues ou non, des réformes intervenues en matière de gestion publique dans les pays de l'OCDE.

Ce rapport présente la structure de l'emploi dans la fonction publique de 7 pays de l'OCDE - Australie, Canada, Espagne, États-Unis, France, Royaume-Uni et Suède. Depuis la fin des années 1980, le volume de l'emploi dans la fonction publique diminue dans la plupart des pays étudiés. Cette tendance est bien sûr à rapprocher des réformes structurelles et des changements organisationnels, notamment en matière de fournitures de biens et services publics. Les contraintes pesant sur les dépenses publiques ont également eu dans la plupart des cas, des répercussions sur le volume de l'emploi public. Au-delà du constat purement quantitatif (i.e. évolution du nombre de salariés), des transformations structurelles de la force de travail se dégagent.

Le document analyse notamment l'évolution spécifique de la main d'œuvre féminine dans la fonction publique. La participation des femmes au marché du travail a augmenté au début des années 1990, en période de récession. Dans la fonction publique, leur plus forte représentation est plus ancienne. Elles représentent aujourd'hui environ la moitié des effectifs dans la majorité des pays de l'échantillon, alors que ce pourcentage est légèrement inférieur en ce qui concerne l'ensemble de l'économie. Sur une période de 10 ans la proportion de femmes travaillant dans la fonction publique est en augmentation ; et on constate qu'elles occupent de plus en plus fréquemment des postes requérant un niveau de qualification élevé.

Autre caractéristique de la fonction publique, le recours au travail à temps partiel, qui concerne essentiellement des femmes. Il demeure un mode choisi d'aménagement du temps de travail, alors que pour le reste de l'économie, tout laisse à penser que nous sommes en présence de temps de travail imposé.

L'évolution de la pyramide des âges dans la fonction publique augure des difficultés auxquelles les gouvernements se trouveront confrontés à plus ou moins long terme. Dans la majorité des administrations publiques on observe à la fois un vieillissement des agents et une augmentation de l'âge d'entrée dans la fonction publique. Enfin, les flux d'entrée et de sortie du personnel reflètent bien le contexte quasi général de réduction des effectifs, avec une augmentation du nombre des départs et une limitation de celui des entrées.

Ce constat rapide (et partiel) de l'évolution de la composition de l'emploi dans la fonction publique devrait permettre d'attirer l'attention des décideurs en matière de gestion des ressources humaines d'une part sur les attentes nouvelles des agents en termes de formation, salaire, aménagement du temps de travail, mobilité etc., d'autre part sur la nécessité de mettre en œuvre des systèmes de gestion du personnel suffisamment flexibles afin de pouvoir répondre en temps réel aux besoins des organisations en termes de capital humain.

## Introduction

Dans le cadre des travaux menés par le PUMA dans le domaine de la gestion de l'emploi public, des hypothèses ont été émises quant à la modification de la structure de la main d'œuvre dans la fonction publique et aux conséquences de ces évolutions en termes de gestion. Le présent document se propose d'analyser certaines caractéristiques de l'emploi dans la fonction publique : la place des femmes, le travail à temps partiel, la structure par âge, et les flux d'entrées et sorties dans la fonction publique. Pour certains des critères, l'analyse fournit des éléments de comparaison avec la structure de l'emploi dans l'ensemble de l'économie. Un échantillon de sept pays a été retenu - essentiellement en raison de la disponibilité de statistiques relativement comparables : Australie, Canada, Espagne, Etats-Unis, France, Royaume-Uni et Suède.

Après un aperçu de l'emploi dans la fonction publique présenté à la section 1, le document présente en section 2, la position des femmes dans la fonction publique. La section 3 examine le travail à temps partiel et s'attache à mettre en parallèle le recours au temps partiel dans la fonction publique et dans l'ensemble de l'économie. Le critère âge est examiné à la section 4 qui présente à la fois les évolutions de la pyramide des âges des agents de la fonction publique et celles de l'âge d'entrée dans la fonction publique. Enfin la section 5 analyse les flux d'entrées et sorties de la fonction publique.

L'analyse porte sur la fonction publique, qui représente une partie seulement de l'ensemble du secteur public. Selon les différents pays, la fonction publique n'a pas la même importance, en terme d'effectifs, dans l'ensemble du secteur public. Le champ retenu pour chaque pays est décrit brièvement dans l'encadré ci-dessous et les sources sont présentées dans l'annexe 1. C'est essentiellement dans la fonction publique que l'on trouve des agents bénéficiant du statut de fonctionnaire (quand ce statut existe).

### **Encadré 1. Champ retenu pour les différents pays**

**AUSTRALIE** : Personnel du service public australien régit par le "Australian Public Service Act 1922". Les effectifs prennent en compte le nombre de personnes travaillant à temps plein et à temps partiel sans agrégation (i.e. il ne s'agit pas d'équivalents temps plein).

**CANADA** : Le champ prend en compte le nombre d'agents de la fonction publique fédérale rémunérés par le Conseil du Trésor du Canada, en temps plein plus temps partiel.

**ESPAGNE** : Le champ comprend le personnel (temps plein plus temps partiel) au service des ministères, c'est à dire l'administration générale de l'état civil. Ne sont pas inclus le personnel enseignant, le personnel des Universités, les corps et forces de la sécurité de l'Etat, les forces armées, le personnel au service de l'administration de Justice et le personnel statutaire de la sécurité sociale.

**ETATS-UNIS** : Agents fédéraux, non compris les services postaux, comptabilisés en temps plein.

**FRANCE** : Seuls les agents des ministères civils de la fonction publique de l'Etat sont pris en compte (i.e. sont exclus les établissements publics nationaux, la Poste et France Télécom, et le personnel de l'enseignement privé). Les agents sont mesurés en effectifs réels (temps plein plus temps partiel) au 31 décembre de l'année.

**ROYAUME-UNI** : Le champ est constitué du "Civil Service" soit : les ministères, les agences gouvernementales de Grande-Bretagne, et les services diplomatiques. Les données correspondent aux personnes en poste comptabilisées en équivalent temps plein.

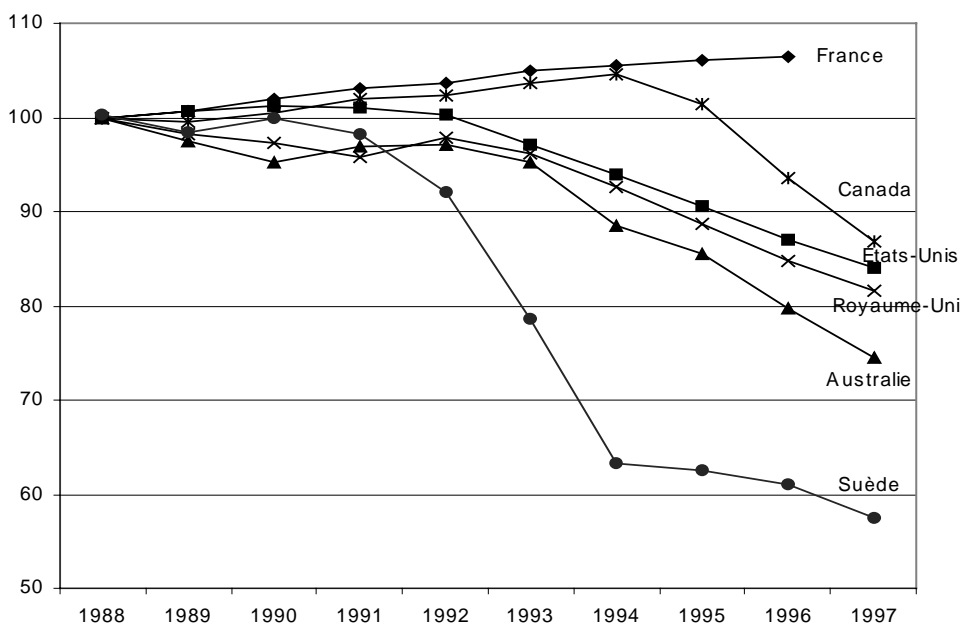
SUÈDE : Le champ correspond à l'administration centrale qui inclut les services publics et les agences. Ces agences peuvent être financées soit par des crédits budgétaires soit par des revenus d'activités de production. Ce secteur exclut les municipalités et les comtés.

### Section 1 - Evolution de l'emploi dans la fonction publique : aperçu

Cette section présente l'évolution des effectifs et les mesures relatives à la réduction de la taille de la fonction publique mises en place dans les pays étudiés. Ces deux points sont importants pour comprendre certains changements intervenus dans la structure de l'emploi dans la fonction publique. Le graphique 1 ci-dessous présente l'évolution en volume de la fonction publique, et l'encadré 2 effectue un rappel des réformes passées ou en cours dans les pays concernés.

**Figure 1. Evolution de l'emploi dans la fonction publique**

En base 100 - 1988



#### Encadré 2. Mesures relatives à la réduction de la fonction publique dans les années 1990

AUSTRALIE : Il n'existe pas de programme global de diminution des effectifs, en revanche chaque service doit atteindre des objectifs de réductions budgétaires précis. Ces réductions se traduisent par des mesures, spécifiques à chaque service, visant à diminuer le personnel. La majeure partie des réductions est due à une rationalisation des services, seuls certains départements ont eu recours au gel des recrutements.

CANADA : En 1990, le livre blanc sur la fonction publique sert de cadre à une première réforme. En 1995, un programme de réduction budgétaire a été mis en place, il s'est traduit par l'audit de tous les programmes et services, et un plan de réduction des effectifs. Des programmes d'incitation au départ en préretraite existent uniquement dans les services où l'on juge qu'il y a une situation de suremploi.

ESPAGNE : En 1994-95, cinq plans de restructurations en matière d'emploi ont été mis en place. Ils concernent : les postes et télécoms, l'agence pour l'emploi, l'agence des impôts, le personnel civil du ministère de la défense, et le CIEMAT. Il est possible de partir en préretraite à partir de 60 ans.

ETATS-UNIS : En 1994, le Congrès a voté une législation demandant une réduction de 12% de l'effectif total de la fonction publique fédérale à l'échéance de 1999. Les réductions se sont traduites par des mesures d'encouragement des départs volontaires (notamment par l'encouragement au départ en préretraite) et par l'utilisation des départs non volontaires uniquement en dernier recours. Le "Federal Government's National Performance Review (NPR)" a joué un rôle très important dans la mise en place des mesures visant à réduire la fonction publique fédérale.

FRANCE : Ce pays n'a pas connu de plan de diminution des effectifs de grande ampleur. Les diminutions d'effectifs s'obtiennent par un gel des recrutements décidés par voie ministérielle. Les suppressions de postes dans certains secteurs sont compensées par la création de postes dans des secteurs prioritaires, ainsi il n'y a pas de licenciement des agents, mais un redéploiement des compétences.

ROYAUME-UNI : Il n'y a pas eu de véritable programme de réduction des effectifs, mais des programmes de rationalisation qui se sont traduits par une augmentation de la productivité, des transferts de compétences vers d'autres niveaux de gouvernements, des privatisations, et l'élimination des doubles emplois. Les agences ont dû faire face à des diminutions budgétaires ayant comme conséquences des réductions d'emploi. Il est possible de partir en préretraite dès 50 ans.

SUÈDE : La restructuration des ministères s'est accompagnée de réduction de personnel, et de la mise en place de mesure visant à accroître la flexibilité et à donner la possibilité aux agences d'ajuster leurs effectifs. La "Loi sur l'emploi public" de 1993, a accru la flexibilité dans la gestion du personnel et a atténué les différences entre les secteurs public et privé. Les réductions importantes de personnel (voir graphique 1) se sont traduites par des licenciements (pour un quart environ), par le transfert de certaines fonctions vers d'autres secteurs (municipalités, comtés) et par la transformation de certains services en entreprises publiques ou privées.

Le choix du champ a été dicté par la disponibilité des données. La principale source fournissant des renseignements sur la structure de l'emploi est celle des registres du personnel (mais elle ne concerne que la fonction publique). Le tableau 1 situe l'importance du champ retenu dans l'ensemble du secteur public.

Tableau 1. **Emploi dans la fonction publique<sup>1</sup> en % de l'ensemble du secteur public<sup>2</sup>**

	1985*	1990	1996**	1997
<b>Australie</b>	..	12.6	10.9	10.1
<b>Canada</b>	9.3	9.0	8.0	7.7
<b>Espagne</b>	..	16.9	..	14.2
<b>Etats-Unis</b>	13.9	12.7	10.3	..
<b>France</b>	38.1	38.4	41.9	..
<b>Royaume-Uni</b>	13.5	13.0	12.9	12.5
<b>Suède</b>	45.8	30.9	23.6	..

\* ) 1986 pour le Canada

\*\* ) 1995 pour la Suède

## Section 2 - Les femmes dans la fonction publique

La situation des femmes face à l'emploi a changé de manière significative au cours des dix dernières années dans la fonction publique et dans l'ensemble de l'économie. La tendance générale dans les pays de l'OCDE est à l'augmentation du taux d'activité féminine. S'il est connu que les femmes occupent plus souvent que les hommes des emplois peu qualifiés et précaires, il faut noter qu'elles accèdent plus souvent que dans le passé à des postes de responsabilités. Afin de mettre en évidence cette évolution on a observé dans un premier temps la part de l'emploi des femmes dans la fonction publique par rapport à celle qu'elles représentent dans l'ensemble de l'économie, et dans un deuxième temps les emplois occupés par les femmes dans la fonction publique.

### *La représentation des femmes dans la fonction publique et dans l'ensemble de l'économie*

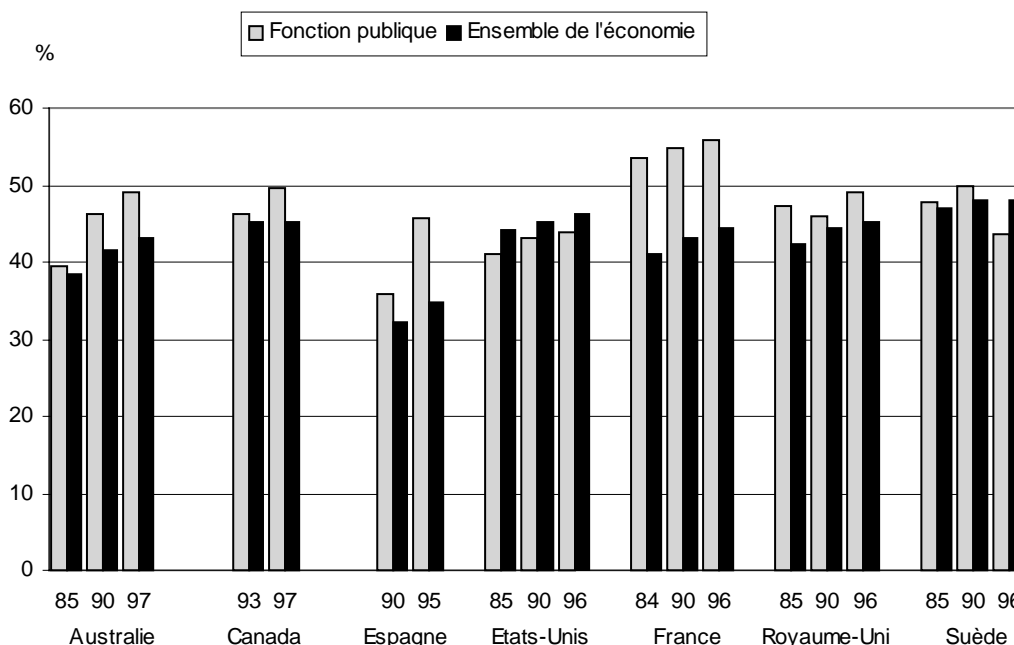
Comme le montre le graphique 2, les femmes sont proportionnellement plus représentées dans la fonction publique que dans l'ensemble de l'économie mis à part aux Etats-Unis. En Australie, au Canada, aux Etats-Unis, au Royaume-Uni et en Suède l'écart entre les deux secteurs est relativement faible, alors qu'il est plus important en France et en Espagne. D'après les chiffres les plus récents, le taux de participation féminine dans la fonction publique est d'environ 50% en Australie, au Canada et au Royaume-Uni, alors qu'en France il y a plus de femmes que d'hommes (56.3 % en 1996). En Espagne la part des femmes (46.5%) est encore inférieure à celle des hommes, malgré une progression de plus de 10 points entre 1990 et 1998. Aux Etats-Unis, la part des femmes est également inférieure à celles des hommes (44.1% en 1996). Ceci peut en partie s'expliquer par le fait que les ouvriers représentent une part importante de la fonction publique fédérale (14%), alors que la part des femmes dans cette catégorie est assez faible (9%)<sup>3</sup>. En revanche le pourcentage de femmes dans l'ensemble de l'économie est inférieur à 50 % dans tous les pays de l'échantillon.

1. champ observé dans chaque pays.

2. hors entreprises publiques.

3. Si l'on considère la fonction publique fédérale hors ouvriers, on obtient les chiffres suivants : 47.6 % en 1985, 49.7% en 1990, et 49.1% en 1996.

**Figure 2. % de femmes dans la fonction publique et dans l'ensemble de l'économie**



Sur une période d'environ dix ans, la part des femmes dans la fonction publique et dans l'ensemble de l'économie en France, aux Etats-Unis et au Royaume-Uni est restée à peu près stable. Cependant on peut dégager des tendances différentes dans la composition de la force de travail dans ces trois pays. Aux Etats-Unis et en France on observe une très légère augmentation de la présence féminine dans la fonction publique. Au Royaume-Uni, une baisse est enregistrée entre 1985 et 1990, suivie d'une hausse en 1996 (46.0 % de femmes en 1990 et 49.1% en 1996). La situation en Australie est différente. On y observe une augmentation importante du pourcentage de femmes dans la fonction publique qui passe de 39.5 % en 1985 à 47.8 % en 1990, puis la situation tend à se stabiliser dans les années 90. Toujours en Australie, on note que l'augmentation de la part de l'emploi féminin a été assez faible dans l'ensemble de l'économie. Au Canada et en Espagne on observe une nette augmentation de la présence des femmes dans la fonction publique (plus 3.4 points au Canada entre 1993 et 1997, plus 9.9 points en Espagne entre 1990 et 1995). Pour ces deux pays on ne constate pas de changements importants concernant l'ensemble de l'économie. La Suède se distingue des pays précédemment étudiés puisqu'on observe une diminution de la part des femmes dans la fonction publique entre 1990 et 1996 (de 49.8% à 43.7%). Cette diminution est la conséquence de la privatisation de certains services fournis par la fonction publique, notamment le secteur de la poste, où la représentation des femmes était importante. La part des femmes est variable selon les secteurs de la fonction publique que l'on prend en compte. Ainsi si l'on exclut de notre champ d'observation les entreprises ayant fait ultérieurement l'objet d'une privatisation, les femmes représentent 42% de la fonction publique en 1990 (contre 49.8% en incluant les entreprises privatisées). Ces chiffres corroborent l'hypothèse selon laquelle ce sont les activités requérant des emplois moins qualifiés, et occupés en majorité par des femmes, qui ont fait l'objet de privatisation.

Parmi les raisons expliquant qu'en proportion les femmes sont plus représentées dans la fonction publique que dans l'ensemble de l'économie, on évoque souvent de plus grandes possibilités de concilier vie professionnelle et vie familiale par le biais du temps partiel par exemple. La procédure d'entrée dans la fonction publique peut être un autre facteur favorisant le recrutement des femmes. Le recrutement s'opère dans certains cas selon des modalités différentes de celles du reste de l'économie par exemple par



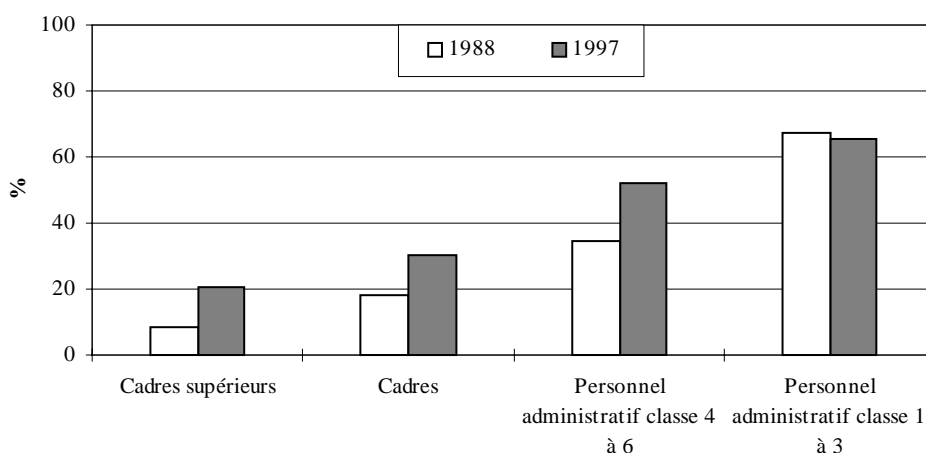
voie de concours ou par intégration après formation dans des écoles spéciales. On peut alors penser que le risque de discrimination par sexe à l'embauche est moindre dans ces cas. On peut également citer le cas de l'Australie, où jusqu'à une période récente, le fait que les femmes bénéficiaient d'un congé de maternité rémunéré uniquement dans la fonction publique pouvait constituer un facteur d'incitation à entrer dans la fonction publique.

### *La répartition des femmes selon les catégories professionnelles*

Si l'on observe actuellement une quasi-parité des hommes et des femmes dans la fonction publique dans son ensemble, le constat ne se vérifie plus si l'on prend en considération les différentes catégories professionnelles. De manière générale les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans les catégories d'emplois nécessitant des niveaux de qualifications relativement moins élevés (sauf dans les emplois d'ouvriers et dans une moindre mesure dans les emplois techniques principalement occupés par des hommes). Cependant, le nombre de femmes dans les catégories de cadres et cadres supérieurs a tendance à augmenter. On assiste à une redistribution (légère) de la main d'oeuvre féminine entre les différentes catégories d'emploi, au profit d'un déplacement vers des emplois plus qualifiés. Cette tendance est plus ou moins marquée selon les pays. Les graphiques ci-dessous présentent les particularités de chaque pays dans ce domaine.

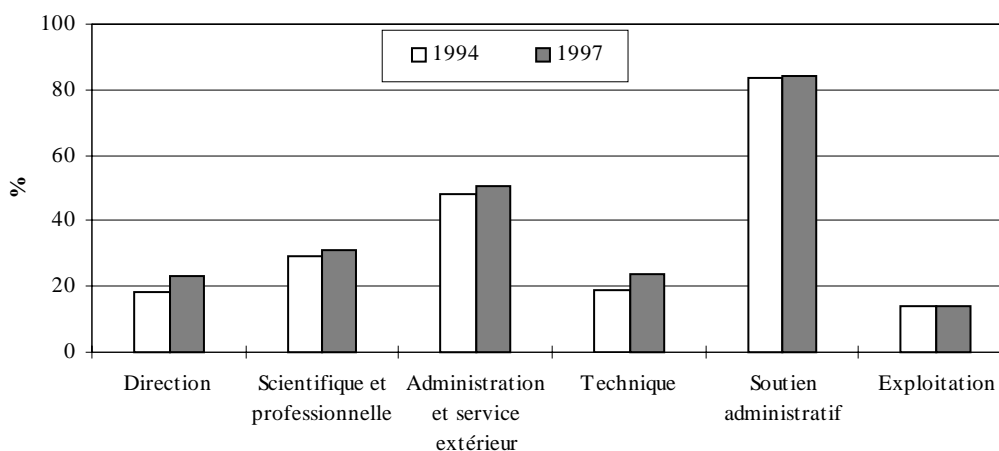
**Figure 3. Pourcentage de femmes selon les catégories professionnelles**

#### 3.1 Australie - % de femmes selon les catégories professionnelles



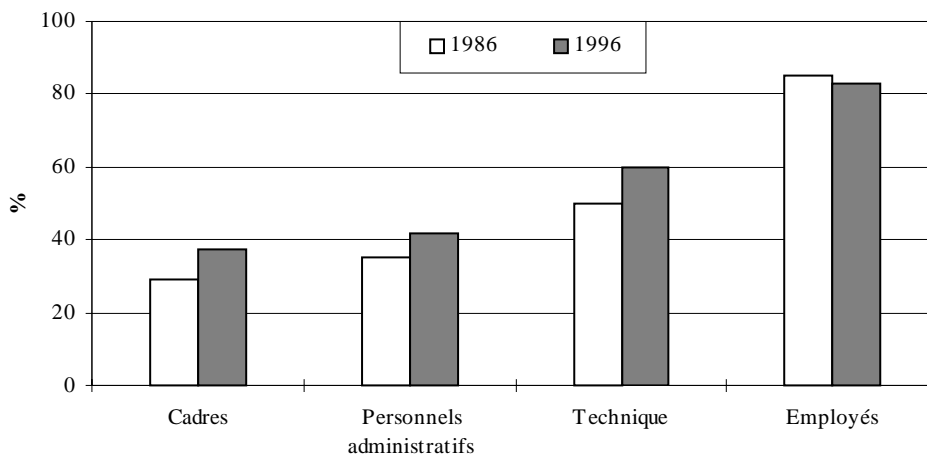
En Australie, la part de femmes dans la catégorie cadres supérieurs reste inférieure à celle des hommes (20.7%) même si elle a plus que doublé depuis 1988. En dépit d'une légère baisse le pourcentage reste relativement élevé (67%) pour le "personnel administratif classe 1-3", catégorie qui nécessite le moins de qualifications.

### 3.2 Canada - % de femmes selon les catégories professionnelles



Entre 1997 et 1994, au Canada, la proportion des femmes a augmenté dans les quatre catégories où le pourcentage de femmes était inférieur au pourcentage d'hommes. En revanche elle a stagné dans la catégorie du soutien administratif. Les femmes sont peu représentées dans les catégories "technique" et "exploitation", elles représentent un tiers de la catégorie scientifique et professionnelle, et un peu plus de un cinquième du personnel de direction, contre plus de quatre cinquièmes du personnel de soutien administratif.

### 3.3 Etats-Unis - % de femmes selon les catégories professionnelles

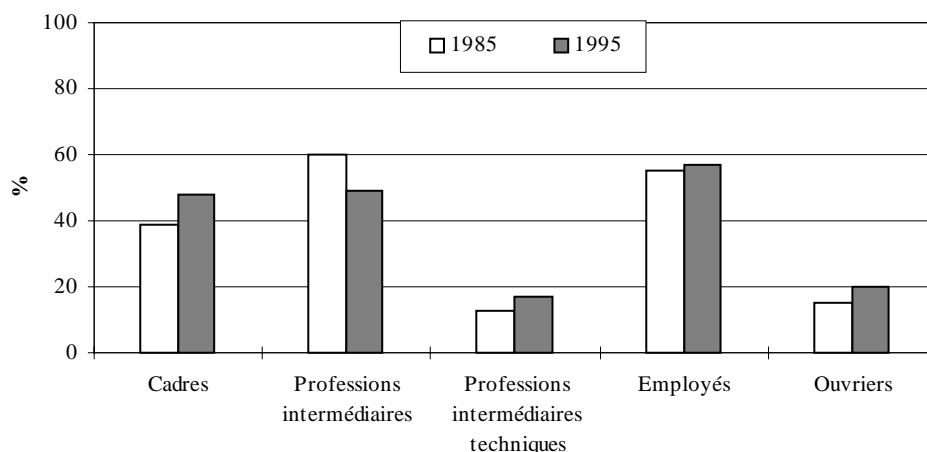


#### Définitions :

- Professionnel : Emplois qui nécessitent un diplôme de niveau licence, et une spécialisation dans un domaine pertinent. Ce sont essentiellement des emplois d'encadrement et de recherche.
- Personnel Administratif : Emplois qui ne requièrent pas de spécialisation particulière, mais des capacités de jugement et un bon sens des responsabilités et de bonnes connaissances générales.
- Personnel technique : Personnels de support des cadres et personnels administratifs, qui nécessitent de l'expérience ou des formations spécialisées, mais pas de connaissances approfondies dans un domaine.
- Employés : travail d'assistance dans les bureaux.

Aux Etats-Unis, on constate que la part des femmes augmente dans les catégories “professionnel”, “administratif” et “technique”. La catégorie "employés" enregistre une très légère baisse de la participation féminine qui demeure toutefois largement prépondérante dans cette catégorie avec 83 % de femmes en 1996.

### 3.4 France - % de femmes selon les catégories professionnelles

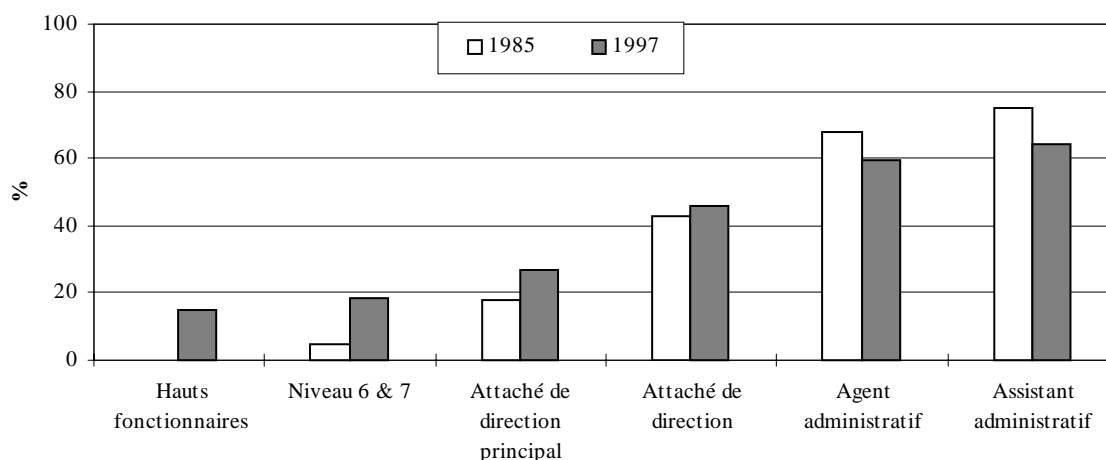


#### Définitions :

- Cadres et professions intellectuelles supérieures : personnels de directions, magistrats, cadres administratifs, ingénieurs, professeurs, et professeurs des écoles (pour 1995 uniquement)
- Professions intermédiaires : instituteurs (en 1995 une partie des instituteurs a obtenu le statut de professeurs des écoles) professions intermédiaires de santé, sociales, de police, contremaîtres, sous-officiers

En France, la répartition hommes et femmes est relativement plus équilibrée que dans les autres pays sauf pour les professions techniques et les ouvriers qui sont des emplois traditionnellement occupés par les hommes. Il y a légèrement plus de femmes que d’hommes chez les employés. Pour les professions intermédiaires, on observe un rééquilibrage dans la répartition hommes femmes entre 1985 et 1995. On note une augmentation non négligeable du pourcentage de femmes chez les cadres qui passe de 37.2% en 1990 à 47.8% en 1996, soit une hausse de 10 points. Cette évolution est en partie imputable au changement de statut d’une partie du corps enseignant (où la proportion de femmes est élevée), qui a été transféré de la catégorie “professions intermédiaires” à la catégorie “cadres”.

### 3.5 Royaume-Uni - % de femmes selon les catégories professionnelles



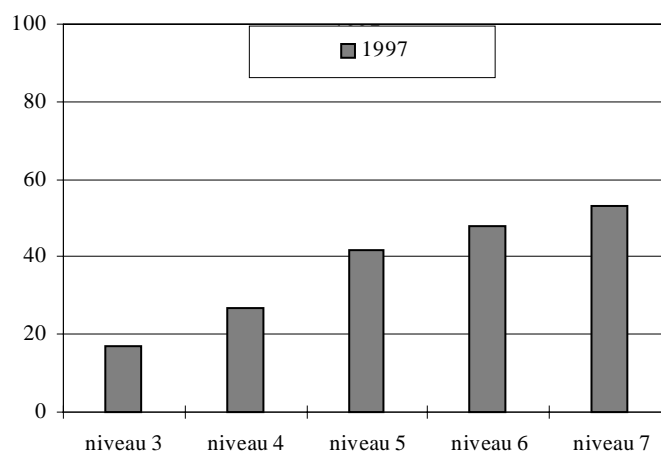
La catégorie "Hauts fonctionnaires" n'est pas applicable en 1985

Définitions :

- Niveau 6/7 et quelques postes d'attaché de direction principal : développement de la politique des services administratifs, chef de section de support, d'unités opérationnelles et de groupes de spécialistes.
- Attaché de direction principal, attaché de direction : soutien aux cadres supérieurs et politiques , travaux de recherche et étude de cas, encadrement des jeunes attachés de direction, assistants des cadres seniors
- Agent administratif, Assistant administratif : secrétaire, employé de bureau, et services de soutien.

Conformément au constat effectué pour les pays précédents, le graphique 4.5, où les emplois sont classés selon un niveau de compétences requises décroissant, montre que la présence des femmes est inversement proportionnelle à la qualification requise au Royaume-Uni. Pour les deux niveaux nécessitant les qualifications les plus élevées (hors catégorie "hauts fonctionnaires" pour laquelle les données ne sont pas disponibles), le pourcentage de femmes a très nettement augmenté entre 1985 et 1997 (14.2 points pour "niveau 6 et 7" et 8.4 points pour "attaché de direction principal"). La part des femmes est restée stable pour les niveaux intermédiaires, et a diminué pour les niveaux nécessitant des qualifications moindres.

### 3.6 Suède - % de femmes selon les niveaux de compétences requises



Les données pour les années précédentes ne sont pas disponibles car le système de classification TNS utilisé dans le graphique a été révisé en 1995.

#### Définitions :

niveau 3 : emplois nécessitant des compétences élevées pour résoudre des problèmes complexes de première importance. Ces emplois consistent à définir les stratégies de long terme, les méthodes de travail et les ressources nécessaires.

niveau 4 : emplois qui nécessitent des compétences élevées dans un domaine particulier, et qui s'effectuent avec un encadrement minimal.

niveau 5 : il s'agit de résoudre des problèmes complexes définis, grâce à l'expérience et au savoir faire.

niveau 6 : travaux effectués dans le cadre d'instructions générales

niveau 7 : travaux de routine.

Contrairement au constat effectué plus haut pour les autres pays examinés, il n'y a pas en Suède de catégories où le nombre de femmes dépasse celui des hommes, notamment en ce qui concerne les emplois les moins qualifiés. En revanche on observe la même tendance que pour les autres pays concernant la représentation des femmes, à savoir, plus la catégorie d'emplois nécessite des qualifications élevées, moins les femmes sont représentées dans la catégorie.

Afin d'obtenir une perspective comparative de l'évolution de la répartition des femmes selon les catégories professionnelles, le ratio entre le pourcentage de femmes dans la catégorie nécessitant le plus de qualification, et celles nécessitant le moins de qualification a été calculé pour deux années distinctes (tableau 2). Il permet d'obtenir une indication de la redistribution des emplois féminins par catégorie professionnelle.

**Tableau 2. Indice de représentation des femmes selon la catégorie professionnelle**

Ratio entre le % de femmes dans la catégorie la plus élevée et le % dans la catégorie la moins élevée.

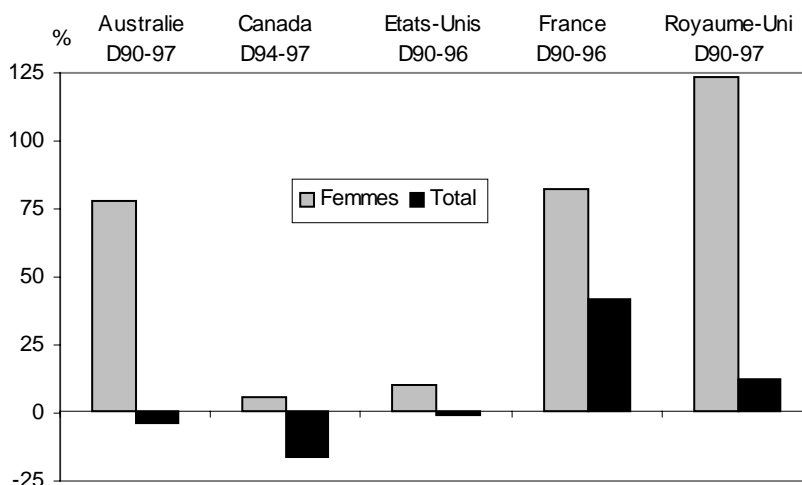
	<b>1985</b>	<b>1997</b> (ou année disponible la plus récente)
<b>Australie</b>	0.13	0.32
<b>Canada</b>	-	0.27
<b>Etats-Unis</b>	0.34	0.45
<b>France</b>	0.70	0.83
<i>hors enseignants du primaire et du secondaire</i>	<i>0.49</i>	<i>0.54</i>
<b>Royaume-Uni</b>	0.06	0.30
<b>Suède</b>	-	0.32

On a retenu pour la catégorie la plus élevée : cadres supérieurs pour l'Australie, direction pour le Canada, professionnels pour les Etats-Unis, cadres et professions intellectuelles supérieures pour la France, niveau 6 & 7 pour le Royaume-Uni, niveau 3 pour la Suède; et pour la catégorie la moins élevée : personnel administratif classe 1-3 pour l'Australie, soutien administratif pour le Canada, employés pour les Etats-Unis, employés pour la France, assistant administratif pour le Royaume-Uni et niveau 7 pour la Suède.

Les résultats confirment les observations précédentes. Sur la période 1985-1997, on constate que le ratio a augmenté dans tous les pays : les disparités dans la représentation des femmes selon les catégories socioprofessionnelles ont diminué. Cependant la valeur de l'indice inférieur à 1 dans tous les cas signifie que la part des femmes est toujours plus importante dans les catégories socioprofessionnelles les moins qualifiées. En France, comme on l'a vu précédemment la répartition des femmes est relativement plus équilibrée. La valeur de l'indice pour 1997 (0.83) place ce pays en bonne position comparativement aux autres. Toutefois ce phénomène est en partie lié au fait que le secteur de l'éducation est inclus dans la fonction publique en France, ce qui n'est pas le cas dans les autres pays de l'échantillon. Une part importante de l'effectif des enseignants (catégories où la part de femmes est assez élevée) est classé dans la catégorie des cadres.

Dans un certain nombre de pays, des mesures ont été prises afin de favoriser l'égalité des chances entre les hommes et les femmes face à l'emploi. Des programmes ont été mis en place afin d'augmenter le nombre de femmes occupant des postes de direction. Le graphique 4 ci-dessous présente la variation des effectifs dans les catégories de direction respectivement pour l'ensemble (hommes et femmes) et pour les femmes.

**Figure 4. Variation du nombre de cadres dans la fonction publique : femmes et ensemble**



Le nombre de femmes cadres augmente dans l'ensemble des pays, alors que le nombre d'emplois dans cette catégorie diminue (Australie, Canada, Etats-Unis) ou augmente faiblement (Royaume-Uni). La France est un cas un peu particulier car la catégorie des cadres a augmenté pour des raisons de changement de classification déjà citées. Ce graphique témoigne des résultats des programmes visant à améliorer l'égalité des chances entre hommes et femmes. Quelques exemples de politique mise en place dans ce domaine sont présentés dans l'encadré 3.

**Encadré 3. Plan visant à améliorer l'égalité des chances dans le travail**

CANADA : Mise en place de la nouvelle "Loi sur l'équité en matière d'emploi" de 1995. L'objectif de cette loi est de "réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voit refuser d'avantages ou de chances d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence, et à cette fin de corriger les désavantages subis dans le domaine de l'emploi par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font parties des minorités visibles"<sup>4</sup>.

ETATS-UNIS : Programme fédéral d'égalité des chances dans le recrutement. (FEORP)

ROYAUME-UNI : Depuis dix ans le Cabinet Office s'est attaché à développer l'égalité des chances entre hommes et femmes. Cette politique a été récompensée : en novembre 1996 l'ensemble des services du Cabinet Office a obtenu le "British Diversity Gold Award" pour avoir initié les meilleures pratiques en matière d'égalité des chances". Le "British Diversity Awards" récompense les organismes qui encouragent de manière concrète l'égalité des chances et la diversité sur le lieu de travail<sup>5</sup>.

4. Article 2, Loi sur l'équité en matière d'emploi, 1995

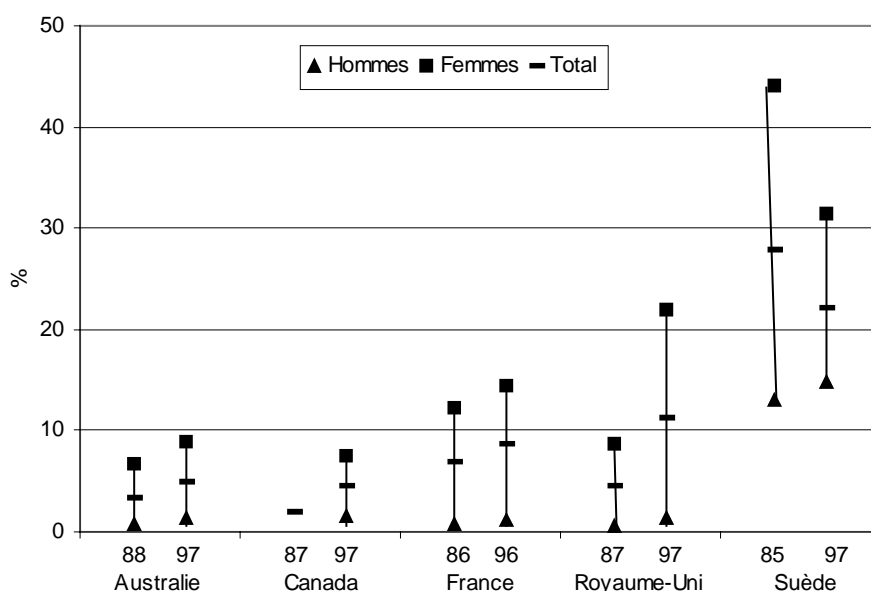
5. De nombreuses informations sont disponibles sur le site internet de *Development and Equal Opportunities Division, Office of Public Sector, Cabinet Office*.

### Section 3 - Le travail à temps partiel

Au cours des dix dernières années le travail à temps partiel s'est développé aussi bien dans le secteur privé que dans l'ensemble de l'économie et cela à la fois pour les hommes et pour les femmes (sauf en Suède). De manière générale la part des femmes qui travaillent à temps partiel est prépondérante à la fois dans la fonction publique et dans l'ensemble de l'économie. En revanche, si dans la fonction publique le pourcentage d'hommes à temps partiel est faible et augmente peu, ce n'est pas le cas dans le secteur privé. On estime à 8% <sup>6</sup> le pourcentage d'hommes travaillant à temps partiel dans l'ensemble des pays de l'OCDE et ce chiffre augmente essentiellement pendant les périodes de récession. Cette tendance n'est pas observée dans la fonction publique où le travail à temps partiel correspond plus souvent à une demande des salariés, alors que dans le privé il est essentiellement décidé par l'entreprise <sup>78</sup>

#### *Temps partiel dans la fonction publique*

**Figure 5. Part des effectifs à temps partiel dans l'ensemble de la fonction publique et répartition par sexe (en %)**



L'emploi à temps partiel dans la fonction publique est étudié dans 5 pays (Australie, Canada, France, Royaume-Uni et Suède). Le graphique 5 montre que le travail à temps partiel est plus répandu chez les femmes que les hommes. La part d'hommes travaillant à temps partiel se situe aux alentours de 1%, et n'a pas ou peu évolué au cours des dernières années. La seule exception notable est la Suède, où 14% des hommes travaillent à temps partiel en 1997. En ce qui concerne les femmes, la situation est plus contrastée

6. moyenne non pondérée (OCDE Perspectives de l'emploi Juin 1998)
7. "Lors d'enquêtes auprès des établissements menées dans plusieurs pays d'Europe, la majorité des employeurs ont indiqué que l'instauration du temps partiel avait été dicté essentiellement par les besoins de l'entreprise" (OCDE Perspectives de l'emploi Juin 1998)
8. Par exemple, en France 42% des salariés du secteur privé travaillant à temps partiel souhaitent une durée de travail plus longue. (INSEE Première n° 626)



d'un pays à l'autre. Le pourcentage de femmes travaillant à temps partiel a légèrement augmenté en France (passant de 12.3% en 1986 à 14.5% en 1996), et en Australie (6.7% 1988 et 8.8% en 1997). Au Royaume-Uni ce pourcentage a plus que doublé. A ce sujet le rapport *Civil Service Statistics*<sup>9</sup> souligne que si le pourcentage de femmes travaillant à temps partiel est plus élevé dans les emplois les moins qualifiés, il est quand même de 12 % dans la catégorie des cadres supérieurs. En Suède le pourcentage de femme à temps partiel est encore très élevé, s'établissant à 31.4% en 1997, malgré une forte baisse depuis 1985 (moins 12.7 points).

*Le travail à temps partiel dans la fonction publique par rapport à l'ensemble de l'économie*

**Tableau 3. Comparaison de la part de salariés à temps partiel dans la fonction publique et dans l'ensemble de l'économie en 1986 et 1996**

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	1986	1996	1986	1996	1986	1996
<b>Australie</b>						
<i>public</i> <sup>a</sup>	0.8	1.3	6.7	8.8	3.3	5.0
<i>ensemble</i>	6.7	11.7	37.9	42.6	18.9	25.0
<b>Canada</b>						
<i>public</i> <sup>b</sup>	-	1.5	-	7.6	2.0	4.6
<i>ensemble</i>	-	10.7	-	28.9	16.9	18.9
<b>France</b>						
<i>public</i>	0.7	1.1	12.3	14.5	7.0	8.7
<i>ensemble</i>	3.4	5.3	23.3	29.5	11.7	16.0
<b>Royaume-Uni</b>						
<i>public</i> <sup>b</sup>	0.5	1.3	8.7	22.0	4.6	11.3
<i>ensemble</i>	4.6	8.1	45.0	44.8	21.6	24.6
<b>Suède</b>						
<i>public</i> <sup>c</sup>	13.0	14.8	44.1	31.4	27.9	22.0
<i>ensemble</i>	6.0	9.3	42.8	39.0	23.5	23.6

a) 1988 et 1997

b) 1987 et 1997

c) 1985 et 1997

En Australie, au Canada, en France et au Royaume-Uni en 1986 et 1996, le travail à temps partiel est plus répandu dans l'ensemble de l'économie que dans la fonction publique. L'écart est assez stable sur la période en Australie et en France. Au Royaume-Uni les disparités entre public et privé ont tendance à diminuer car la part des agents travaillant à temps partiel a augmenté de manière importante dans la fonction publique (augmentation de 6.2 points entre 1986 et 1996). En Suède on observe une situation inverse de celles des quatre pays précédemment cités, avec une plus grande part d'hommes travaillant à temps partiel dans la fonction publique que dans l'ensemble de l'économie, et une situation équivalente pour les femmes dans les deux secteurs. Il semblerait que le pourcentage de travailleurs à temps partiel en Suède, dans les deux secteurs, ait atteint un niveau élevé et que la tendance soit maintenant à la baisse.

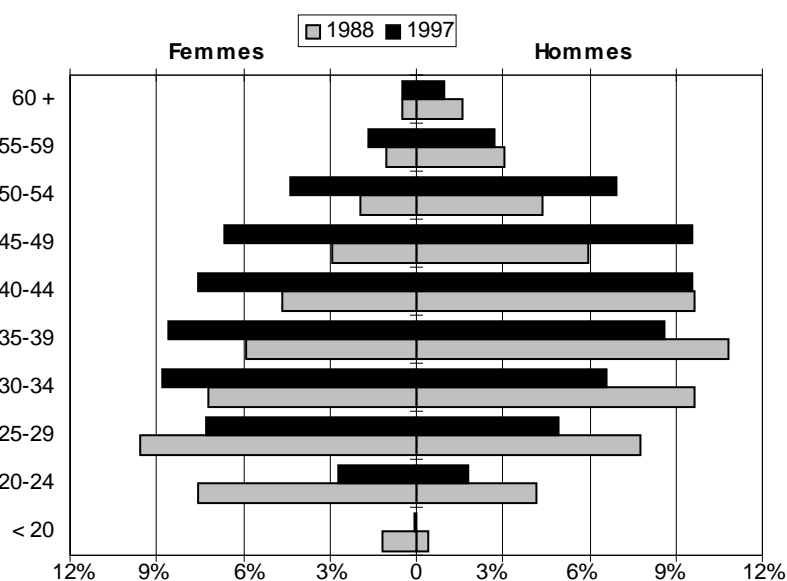
9. Civil Service Statistics 1997, Cabinet Office, p 16

## Section 4 - Structure de l'emploi dans la fonction publique en fonction de l'âge

De manière générale on observe un vieillissement de la population active dans les pays de l'OCDE. On se propose ici de regarder si l'évolution du personnel de la fonction publique s'inscrit dans la même tendance. Les graphiques ci-dessous présentent la pyramide des âges du personnel de la fonction publique pour deux années, espacées d'environ 10 ans. Les pays présentent des évolutions assez différentes. Une tendance commune se dégage néanmoins, celle du recul de l'âge d'entrée dans la fonction publique. On n'entre quasiment plus dans la fonction publique avant l'âge de 20 ans, et cela en raison à la fois de la prolongation de la durée des études, et d'une exigence plus forte en terme de qualification. La situation du marché du travail intervient également. C'est le cas pour la France où, dans un contexte de sous-emploi, les jeunes demandeurs d'emploi choisissent la fonction publique comme une solution sûre en terme de garantie d'emploi. De fait, cela se traduit par une tendance à la sur-qualification des entrants et crée un décalage entre le niveau de recrutement et les emplois proposés, risquant à terme de poser des problèmes en matière de gestion du personnel<sup>10</sup>.

**Figure 6. Evolution de la répartition par âge et par sexe**

### 6.1 Australie

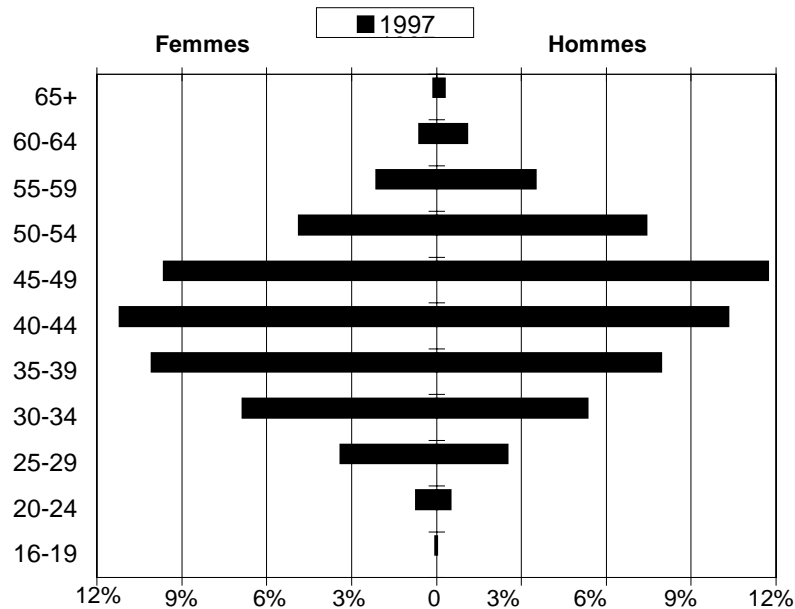


En Australie, parmi les générations les plus âgées, on comptabilise plus d'hommes que de femmes en 1988 ; la différence a tendance à s'estomper en 1997. Pour les générations les plus jeunes on observe un plus grand nombre de femmes aussi bien en 1988 qu'en 1997. Le graphique 6.1 montre un rééquilibrage de la répartition hommes femmes dans la fonction publique, avec une tendance à la féminisation. On observe également un déplacement de la pyramide des âges allant dans le sens du vieillissement de la fonction publique, aussi bien chez les femmes que les hommes. En effet, en 1988 la classe d'âge médiane

10. Service Public n° 56, Mars 1998

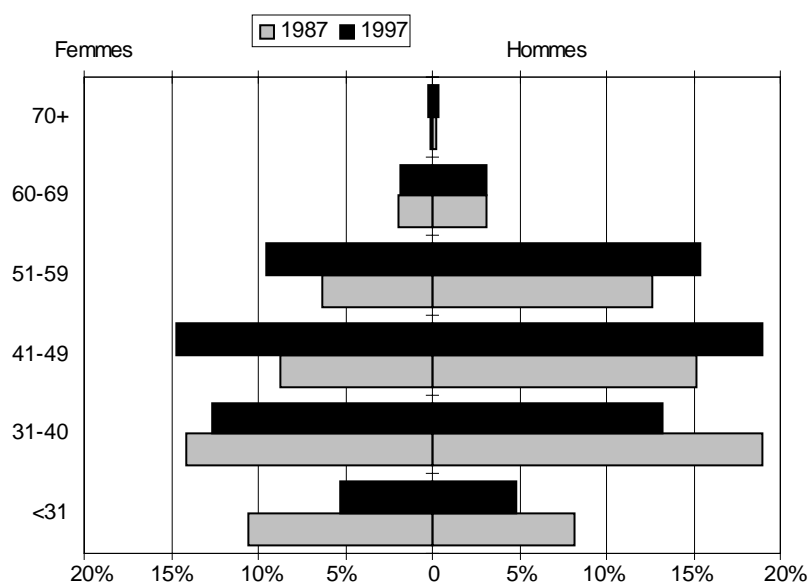
est 35-39 ans pour les hommes et 30-34 ans pour les femmes, et passe en 1997 respectivement à 40-44 ans et 35-39 ans.

## 6.2 Canada



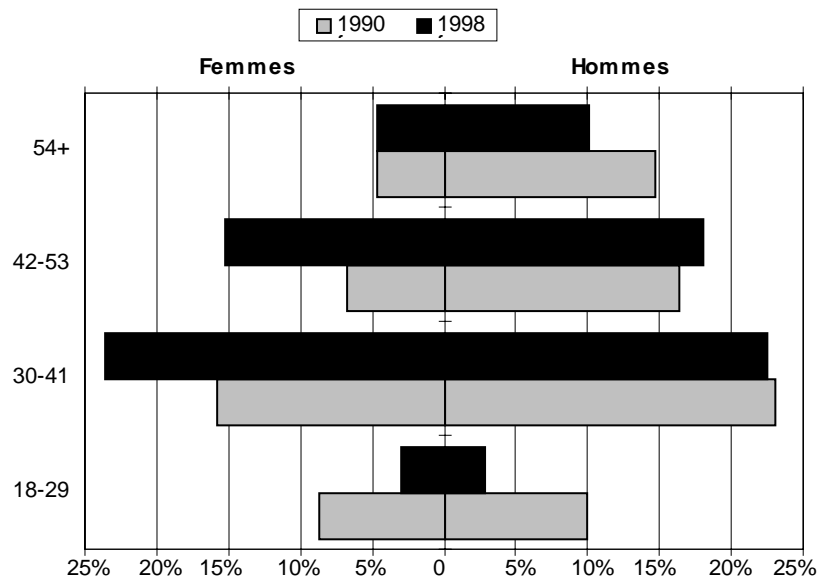
En ce qui concerne la répartition hommes/femmes en 1997 au Canada, les classes inférieures ou égales à 40-44 ans enregistrent un nombre de femmes plus élevé que celui d'hommes, alors que pour les classes d'âge supérieures, il y a moins de femmes. La part des femmes diminue avec l'âge : 59.5% de femmes ont entre 20 et 24 ans, 52 % entre 40 et 44 ans, et 27.8% ont plus de 65 ans. L'augmentation de la part des femmes dans la fonction publique fédérale canadienne constatée dans le graphique 2 se situe au niveau des classes les plus jeunes. Le *Rapport annuel sur l'équité en emploi* de la fonction publique fédérale canadienne précise que le vieillissement de l'effectif de la fonction publique fédérale perdure (41.3 % des agents sont âgés de 45 ans et plus), et qu'il est essentiellement attribuable au nombre limité de possibilités d'emplois offertes aux jeunes.

### 6.3 Etats-Unis



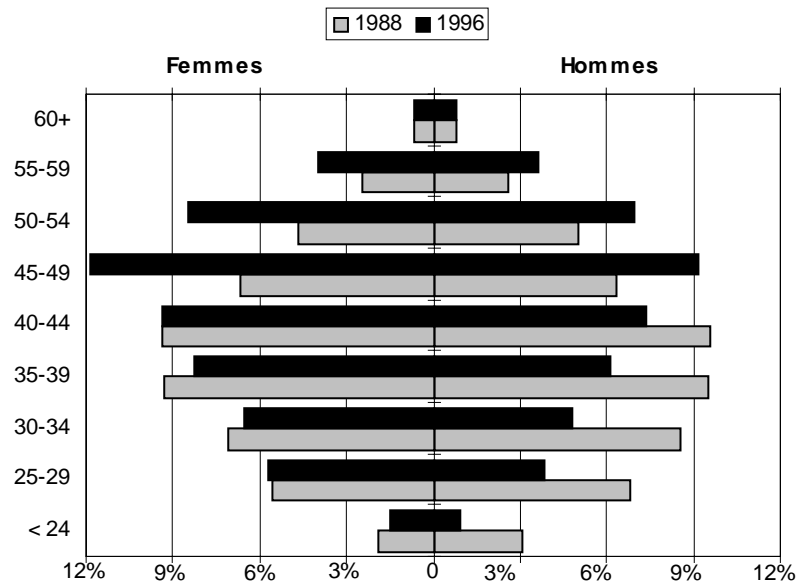
Le vieillissement du personnel de la fonction publique est important aux Etats-Unis. En 1987, les 31-40 ans représentaient un tiers de l'ensemble des fonctionnaires, en 1997 ils n'en représentent plus qu'un quart. Quant au moins de 31 ans, ils étaient 18 pour-cent en 1987 contre 10 pour-cent en 1997. Plus l'on s'intéresse aux classes jeunes, plus le pourcentage de femmes est important. En 1997, les femmes représentent 52% des moins de 31 ans et seulement 37% des plus de 60 ans.

## 6.4 Espagne



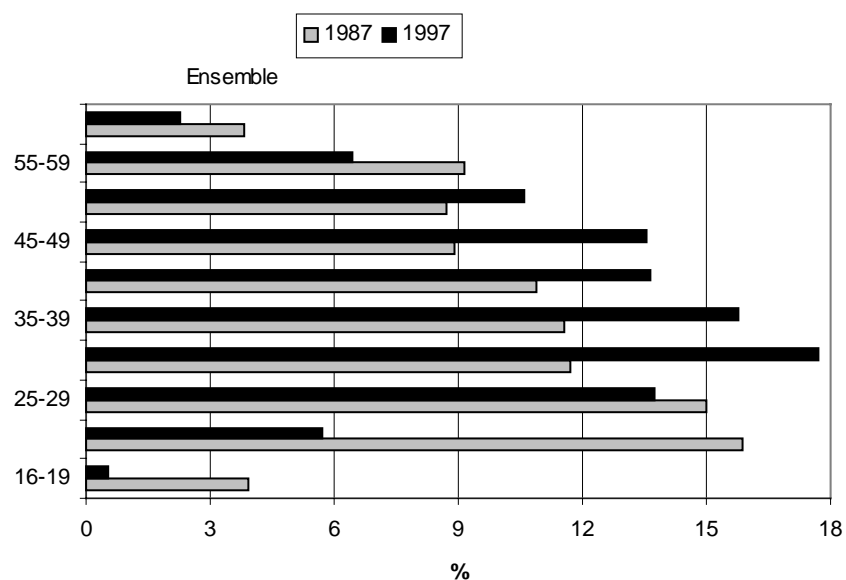
En Espagne, la catégorie des 18-29 a diminué de manière importante aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Le nombre de femmes a augmenté dans les classes 30-41 et 42-53, ce qui correspond à la forte augmentation du pourcentage de femmes constatée dans le graphique 2. D'après le graphique 6.4 l'âge d'entrée de ce groupe de femmes dans la fonction publique semble relativement élevé. En revanche la part des hommes est stable dans ces deux classes d'âges. La catégorie des plus de 54 ans est stable pour les femmes et en diminution pour les hommes. A l'inverse des autres pays on ne constate pas de vieillissement des agents de la fonction publique espagnole.

## 6.5 France



Comme pour l'Australie et les Etats-Unis, on observe en France une tendance au vieillissement des agents de la fonction publique, caractérisé à la fois par une augmentation de la part des classes d'âge supérieures à 45 ans, et par une diminution des classes inférieures à 35 ans. Le vieillissement de la fonction publique est différent selon que l'on examine les populations féminines ou masculines. Chez les femmes la diminution de la part des classes d'âges inférieures à 35 ans est moins marquée, on constate même une légère augmentation des 25-29 ans chez ces dernières. Il semble donc qu'il y ait plus de femmes que d'hommes qui sont entrées dans la fonction publique en 1996, alors que c'était l'inverse en 1988 (ce constat s'effectue en considérant que les classes inférieures à 29 ans représentent pour l'essentiel des nouveaux entrants). La classe médiane est identique pour les hommes et les femmes, elle est passée de 35-39 ans en 1988 à 40-44 ans en 1996.

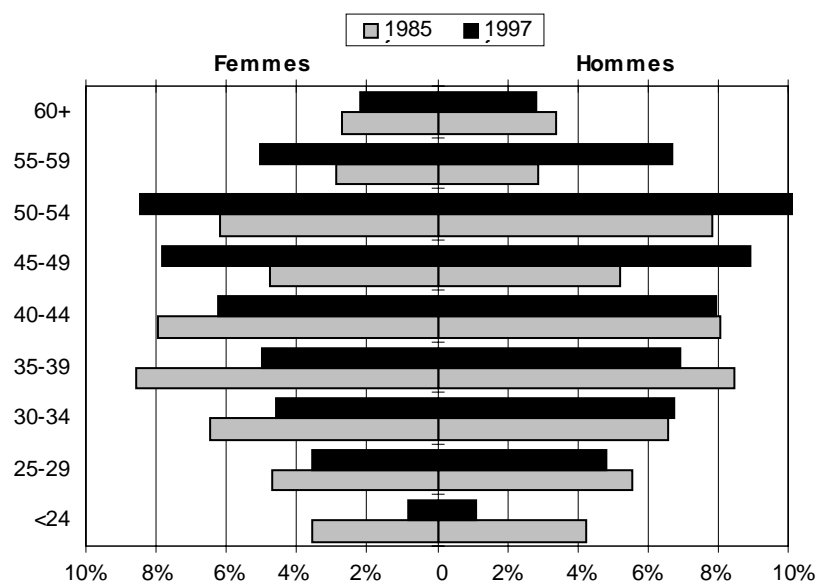
## 6.6 Royaume-Uni - Structure par âge dans la fonction publique \*



\* La répartition par sexe n'est pas disponible.

Au Royaume-Uni la structure par âge dans la fonction publique a changé au cours des dix dernières années. On constate une augmentation du nombre d'agents dans la classe d'âge 30-34, qui s'accompagne d'une diminution des moins de 25 ans. Le phénomène est en partie dû au fait que la proportion des agents recrutées à l'âge de 25 ans ou plus a augmenté sur la période récente. Les programmes d'encouragement aux départs en préretraite et le faible nombre d'agents travaillant au-delà de l'âge légal de la retraite ont entraîné une diminution de la classe des plus de 55 ans. L'âge moyen dans la fonction publique s'établit à 38.1 ans pour les femmes et à 40.5 ans pour les hommes en 1997.

## 6.7 Suède



La pyramide des âges de la Suède montre un vieillissement sensible des effectifs. En effet toutes les classes d'âges inférieures à 44 ans sont en diminution, alors que les classes d'âges supérieures à 44 ans sont en augmentation (à l'exception des plus de 60 ans). La diminution de la classe des plus de 60 ans peut s'interpréter comme l'effet des programmes d'incitation au départ en retraite. La diminution des classes d'âges les plus jeunes est plus marquée chez les femmes que les hommes, ce qui laisse supposer que la diminution de la part des femmes dans la fonction publique suédoise observée dans le graphique 2 concerne surtout les nouveaux entrants. Il faut noter qu'au début des années 1990 un certain nombre d'organisations publiques ont changé de statut et ont été privatisées. Le biais introduit par l'impossibilité de raisonner à champ constant est assez important ici.



**Tableau 4. Fréquence cumulée des tranches d'âges en %**

	Australie		France		Royaume-Uni	
	1988	1997	1988	1996	1987	1997
<b>16-24</b>	13.3	4.6	5.0	2.4	19.9	6.3
<b>25-34</b>	47.6	32.2	33.0	23.3	46.7	37.7
<b>35-44</b>	78.6	66.6	70.9	54.5	69.3	67.1
<b>45-54</b>	93.8	94.2	93.5	90.9	87	91.3
<b>55+</b>	100	100	100	100	100	100

	Espagne	
	1990	1998
<b>18-29</b>	18.7	5.9
<b>30-41</b>	57.6	51.9
<b>42-53</b>	80.6	85.2
<b>54+</b>	100	100

	Etats-Unis	
	1987	1997
<b>&lt;31</b>	18.7	10.1
<b>31-40</b>	51.8	35.9
<b>41-49</b>	75.6	69.6
<b>50-59</b>	94.6	94.5
<b>60+</b>	100	100

Le tableau 4 montre de quelle manière la structure par âge a évolué dans la fonction publique dans l'ensemble des pays. Pour les trois premières classes d'âges (deux premières pour l'Espagne) les pourcentages cumulés en 1997 (ou 1996, ou 1998) sont inférieurs à ceux de la fin des années 80. Cependant le vieillissement est moins marqué au Royaume-Uni. Dans l'ensemble des pays la fréquence de la classe 16-24 (ou la classe la plus jeune) accuse la plus forte baisse, on entre de plus en plus tard dans la fonction publique (le même phénomène est observable dans le secteur privé). Le vieillissement est également lié à l'ensemble des programmes de réduction des effectifs, y compris le gel des recrutements et des taux limités de remplacement des postes vacants.

#### *Age d'entrée dans la fonction publique.*

La fonction publique offre le plus souvent des perspectives de carrière à long terme aux nouveaux recrutés. Dans le secteur privé, on assiste actuellement à un développement de la précarité de l'emploi (contrat à durée déterminée, intérim, stages ...), et la mobilité des salariés est de plus en plus importante. Ce phénomène n'est pas de même ampleur dans la fonction publique, même si dans certains pays les pouvoirs publics mettent en place des politiques d'incitation à la mobilité, notamment entre les secteurs public et privé.

**Tableau 5. Fréquence des entrées dans la fonction publique par tranche d'âge**

	Australie		Royaume-Uni	
	1988	1997	1987	1997
<b>(16-24)</b>	30.0	22.1	57.0	32.1
<b>(25-34)</b>	32.7	34.4	19.0	30.6
<b>(35-44)</b>	23.4	26.9	14.0	19.4
<b>45+</b>	14.0	16.6	10.0	17.9

En Australie et au Royaume-Uni, plus de la moitié des agents entre dans la fonction publique avant l'âge de 34 ans (respectivement 56 % et 63 % en 1997). Entre 1988 et 1997, la fréquence d'entrée a diminué de manière significative pour les moins de 24 ans. Il convient de noter l'augmentation du pourcentage des plus de 45 ans (qui représente 17.9% au Royaume-Uni et 16.6 en Australie en 1997). Le tableau ci-dessous présente le rapport entre la part des entrants et la part des personnels en poste par tranche d'âge.

**Tableau 6. Intensité d'embauche relative par tranche d'âge\***

	Australie		Royaume-Uni	
	1988	1997	1987	1997
<b>(16-24)</b>	2.44	4.80	2.87	5.13
<b>(25-34)</b>	0.95	1.25	0.71	0.97
<b>(35-44)</b>	0.75	0.78	0.62	0.66
<b>45-54</b>	0.62	0.50	..	..
<b>45 +</b>	..	..	0.33	0.54
<b>55 +</b>	0.72	0.47	..	..

\*) Rapport entre la part des nouvelles embauches et la part des emplois dans la tranche d'âge.

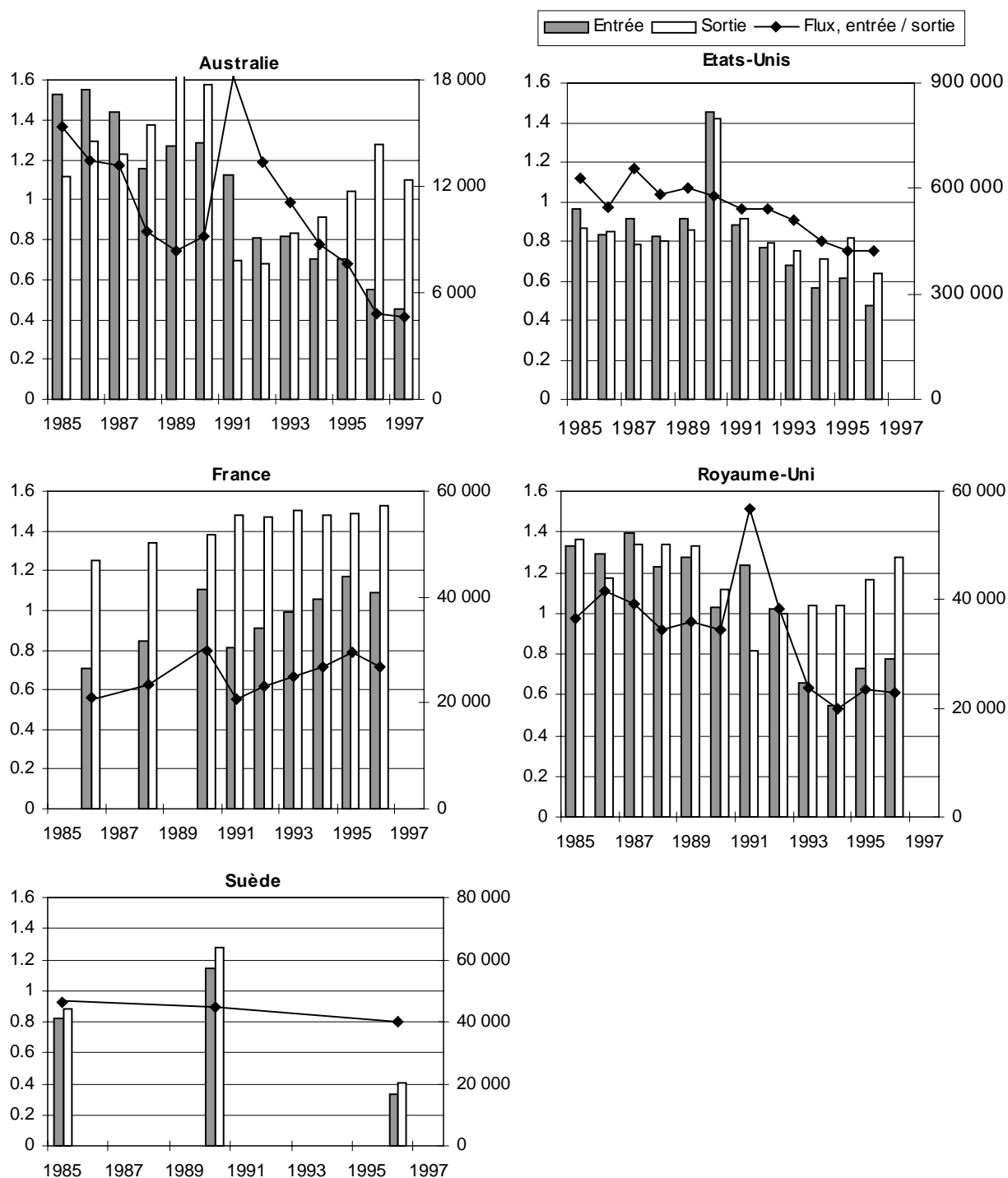
Pour les deux pays, la proportion de jeunes (16-24) dans les embauches est environ deux fois et demi plus élevée que leur part dans les effectifs en 1988, et environ 5 fois plus élevée en 1997. Cela signifie que la part des jeunes dans les nouvelles embauches est bien plus élevée que la part qu'ils occupent dans l'ensemble des effectifs. Pour les autres tranches d'âge ce taux est toujours inférieur à 1. Pour la tranche d'âge des 25-34 ans on constate que le ratio a augmenté dans les deux pays, ce qui reflète l'augmentation de l'âge d'entrée dans la fonction publique. Plus on se place dans des classes d'âges élevées, moins l'intensité d'embauche est grande. Les agents plus âgés constituent une plus faible proportion des embauches que de l'emploi total.

Pour la France il n'existe pas de données concernant l'âge d'entrée dans la fonction publique. Cependant la DGAFP explique que l'âge moyen d'entrée dans la fonction publique est stable depuis 1990. L'âge moyen d'entrée est estimé 26.1 ans pour les hommes et 25.6 ans pour les femmes.

## **Section 5 - Entrée et sortie de la fonction publique**

Le taux de renouvellement des effectifs de la fonction publique est un indicateur important de la croissance et de la volonté de renouveler les effectifs. Le graphique 7 présente l'évolution des flux dans la fonction publique. Pour la Suède nous ne disposons pas de données pour toutes les années.

**Figure 7. Flux : rapport entrée/sortie**



Pour la France : Entrée = nombre d'admis aux concours de la fonction publique, Sortie = nombre de mises à la retraite (ayant droit). Les concours constituent le principal (mais pas l'unique) moyen d'accès à la fonction publique française. Si l'on prend en compte l'ensemble des modes de recrutement, l'effectif de la fonction publique augmente. Aux Etats-Unis, le pic observé dans les entrées et sorties en 1990, correspond à une augmentation temporaire de personnel pour effectuer le recensement de la population de 1990.

Sur la période 1985-1997, il est difficile de dégager une tendance forte en ce qui concerne le taux de renouvellement. Seuls les Etats-Unis affichent une tendance continue à la baisse des effectifs sur l'ensemble de la période. En Australie on observe une baisse de 1985 à 1990, puis en 1991 et 1992, le taux de renouvellement redevient supérieur à 1. Cette inversion de tendance est essentiellement due à une forte diminution des départs. Néanmoins depuis 1991 le taux de renouvellement accuse une baisse continue. Au Royaume-Uni la tendance est identique à celle observée en Australie, mais les raisons sont différentes. L'augmentation de 1991 est à la fois liée à une diminution des départs et une augmentation des entrées. En France le taux de renouvellement est inférieur à 1 sur l'ensemble de la période, le nombre des départs est assez stable, en revanche le nombre d'entrée est plus fluctuant d'une année sur l'autre. En Suède le taux est inférieur à 1 sur l'ensemble de la période et enregistre une légère diminution.

A partir de 1993, le taux de renouvellement est inférieur à 1 dans l'ensemble des pays représentés sur les graphiques. C'est à dire que la totalité des agents quittant la fonction publique n'est pas remplacée. En 1996, aux Etats-Unis et en France, on enregistre environ 3 entrées pour 4 départs, au Royaume-Uni le taux de renouvellement est inférieur avec 3 départs pour 2 entrées. C'est en Australie que l'on observe le taux le plus faible, avec 5 départs pour 2 entrées en 1997.

## ANNEXE 1 : SOURCES STATISTIQUES

### **Australie :**

- Australian Public Service, Statistical Bulletin, Department of Finance (1987 à 1997)

### **Canada :**

- Statistiques de l'emploi dans la fonction publique fédérale
- Rapport annuel sur l'équité en emploi

### **Espagne :**

- Boletín Estadístico del Registro Central de Personal (1990, 1995 et 1998)

### **Etats-Unis :**

- The fact book 1997, Federal Civilian Workforce Statistics, United States Office of Personnel Management.
- Office of Personnel Management

### **France :**

- La Fonction Publique de l'Etat, INSEE Résultats
- Séries longues sur l'emploi dans la fonction publique (1980-1996), DGAFP
- La fonction publique de l'Etat, Ministère de la Fonction Publique

### **Royaume-Uni :**

- Civil Service Statistics, Government Statistical Service (1987, 1989-90, 1996 et 1997)

### **Suède :**

- Office statistique de Suède
- Agence pour les employeurs du Gouvernement central

Les données concernant l'ensemble de l'économie sont issues de :

- Statistiques de la population active OCDE et Perspectives de l'Emploi OCDE juin 1998

## ANNEXE 2 : DONNEES

**Tableau A1 : Evolution de l'emploi dans la fonction publique, le secteur public, et l'ensemble de l'économie (% de variation sur la période)**

<b>Australie</b>	<b>85-90</b>	<b>90-97</b>
Fonction Publique	-7.1	-22.0
Secteur Public	--	-2.7
Ensemble de l'Economie	16.2	

<b>Canada</b>	<b>85-90</b>	<b>90-97</b>
Fonction Publique	6.2	-19.0
Secteur Public	9.9	-4.7
Ensemble de l'Economie	8.8	15.2

<b>Espagne</b>	<b>85-90</b>	<b>90-95</b>
Fonction Publique	--	-2.0
Secteur Public	18.1	9.4
Ensemble de l'Economie	13.2	5.0

<b>Etats-Unis</b>	<b>85-90</b>	<b>90-97</b>
Fonction Publique	1.7	-17.0
Secteur Public	11.7	5.3
Ensemble de l'Economie	13.2	12.1

<b>France</b>	<b>85-90</b>	<b>90-97</b>
Fonction Publique	1.9	6.3
Secteur Public	2.3	-4.4
Ensemble de l'Economie	3.8	2.9

<b>Royaume-Uni</b>	<b>85-90</b>	<b>90-97</b>
Fonction Publique	-5.8	16.1
Secteur Public	-2.6	-12.9
Ensemble de l'Economie	9.9	9.2

<b>Suède</b>	<b>85-90</b>	<b>90-97</b>
Fonction Publique	-28.9	-38.0
Secteur Public	5.4	-18.1
Ensemble de l'Economie	4.9	-11.0





**Tableau A2 : Pourcentage de femmes dans la fonction publique et dans l'ensemble de l'économie**

		<b>Fonction publique</b>	<b>Ensemble de l'économie</b> (population active occupée)
<b>Australie</b>	1985	39.5	38.4
	1990	46.3	41.6
	1997	49.2	43.1
<b>Canada</b>	1993	46.1	45.2
	1997	49.5	45.3
<b>Espagne</b>	1990	35.9	32.3
	1995	45.8	34.8
<b>Etats-Unis</b>	1985	41.0	44.1
	1990	43.0	45.3
	1996	44.0	46.2
<b>France</b>	1984	53.6	41.1
	1990	54.7	43.0
	1996	55.9	44.5
<b>Royaume-Uni</b>	1985	47.2	42.3
	1990	46.0	44.4
	1996	49.1	45.1
<b>Suède</b>	1985	47.9	47.0
	1990	49.8	47.9
	1996	43.7	48.1

**Tableau A3 : Nombre de cadres dans la fonction publique**

<b>Australie</b>	<b>Cadres</b>	<b>1990</b>	<b>1997</b>	<b>Evolution en % 90-97</b>
	Femmes	175	312	78.3
	Hommes et femmes	1 563	1 502	-3.9
<b>Canada</b>	<b>Direction</b>	<b>1994</b>	<b>1997</b>	<b>Evolution en % 94-97</b>
	Femmes	708	748	5.6
	Hommes et femmes	3 878	3 258	-16.0
<b>Etats-Unis</b>	<b>Professionnel</b>	<b>1990</b>	<b>1996</b>	<b>Evolution en % 90-96</b>
	Femmes	156 294	172 315	10.2
	Hommes et femmes	463 576	459 121	-1.0
<b>France</b>	<b>Cadres</b>	<b>1990</b>	<b>1996</b>	<b>Evolution en % 90-96</b>
	Femmes	182 794	333 912	82.7
	<i>dont enseignants du primaire et secondaire</i>	<i>104 408</i>	<i>248 071</i>	<i>137.5</i>
	Hommes et femmes	491 330	698 948	42.3
	<i>dont enseignants du primaire et secondaire</i>	<i>195 331</i>	<i>422 570</i>	<i>116.3</i>
<b>Royaume-Uni</b>	<b>Niveau 6&amp;7</b>	<b>1990</b>	<b>1997</b>	<b>Evolution en % 90-97</b>
	Femmes	1 646	3 680	123.6
	Hommes et femmes	17 522	19 740	12.7

**Tableau A4 : Entrée et sortie dans la fonction publique**

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
<b>Etats-Unis</b>													
Flux, entrée / sortie	1.12	0.97	1.17	1.03	1.07	1.03	0.96	0.96	0.90	0.80	0.75	0.75	
Entrée	541 787	466 191	515 958	463 413	515 759	819 554	495 123	430 021	382 399	317 509	345 166	266 473	
Sortie	484 742	478 595	440 797	448 025	483 850	799 237	515 673	446 126	423 830	398 134	457 246	356 566	
<b>Royaume-Uni</b>													
Flux, entrée / sortie	0.98	1.11	1.04	0.92	0.96	0.92	1.52	1.02	0.63	0.53	0.63	0.61	
Entrée	49 964	48 561	52 403	46 035	47 820	38 670	46 190	38 360	24 560	20 610	27 330	29 100	
Sortie	51 107	43 845	50 234	50 234	50 020	41 920	30 460	37 510	38 800	38 820	43 680	47 900	
<b>France</b>													
Flux, entrée / sortie		0.56		0.63		0.80	0.55	0.62	0.66	0.71	0.79	0.71	
Entrée		26 363		31 676		41 368	30 432	34 175	37 266	39 575	43 942	40 739	
Sortie		46 839		50 374		51 780	55 304	55 022	56 200	55 411	55 679	57 262	
<b>Australie</b>													
Flux, entrée / sortie	1.37	1.20	1.17	0.84	0.74	0.81	1.61	1.19	0.98	0.77	0.68	0.43	0.41
Entrée	17 153	17 467	16 194	12 983	14 231	14 439	12 591	9 133	9 224	7 945	7 953	6 191	5 083
Sortie	12 562	14 575	13 830	15 477	19 201	17 729	7 809	7 673	9 370	10 291	11 761	14 359	12 372
<b>Suède</b>													
Flux, entrée / sortie	0.93					0.89						0.80	
Entrée	41 000					57 000						16 500	
Sortie	44 300					64 000						20 500	