

– LES MODES D'ACCÈS À L'EMPLOI DES DESCENDANTS DE MAGHRÉBINS DIPLÔMÉS DU SUPÉRIEUR –

LES ÉTUDES DE L'EMPLOI CADRE

N° 2017-20

MARS 2017

– Partenariat de recherche avec
Leïla Oumeddour et Yaël Brinbaum
(CEET - Ined).

le **cnam**
ceet



– LES ÉTUDES DE L'EMPLOI CADRE DE L'APEC–

Observatoire du marché de l'emploi cadre, l'Apec analyse et anticipe les évolutions dans un programme annuel d'études et de veille : grandes enquêtes annuelles (recrutements, salaires, métiers et mobilité professionnelle des cadres, insertion professionnelle des jeunes diplômés...) et études spécifiques sur des thématiques clés auprès des jeunes de l'enseignement supérieur, des cadres et des entreprises. Le département études et recherche de l'Apec et sa quarantaine de collaborateurs animent cet observatoire.

Toutes les études de l'Apec sont disponibles gratuitement sur le site www.cadres.apec.fr > **rubrique Observatoire de l'emploi**

© Apec, 2017

Cet ouvrage a été créé à l'initiative de l'Apec, Association pour l'emploi des cadres, régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et publié sous sa direction et en son nom. Il s'agit d'une œuvre collective, l'Apec en a la qualité d'auteur.

L'Apec a été créée en 1966 et est administrée par les partenaires sociaux (MEDEF, CPME, U2P, CFDT Cadres, CFE-CGC, FO-Cadres, CFTC Cadres, UGICT-CGT).

Toute reproduction totale ou partielle par quelque procédé que ce soit, sans l'autorisation expresse et conjointe de l'Apec, est strictement interdite et constituerait une contrefaçon (article L122-4 et L335-2 du code de la Propriété intellectuelle).

02	Introduction
1	MÉTHODOLOGIE
04	L'enquête qualitative
09	Un cadrage statistique à partir de l'enquête « génération 2000 »
2	UN CADRAGE STATISTIQUE DES DIPLÔMÉS DU SUPÉRIEUR
08	Une population sélectionnée : profils et caractéristiques
09	Un chômage toujours plus élevé pour les jeunes d'origine maghrébine
11	Des trajectoires scolaires et des diplômes hétérogènes
12	Les démarches de recherche diversifiées
14	Modes d'obtention des emplois selon l'origine
15	Des expériences de discrimination à l'embauche marquées
3	L'ENQUÊTE DE TERRAIN
19	La diversité des profils
20	En amont du marché du travail : des trajectoires scolaires hétérogènes
23	Les modes de recherche des jeunes
27	Le rôle des réseaux et prescripteurs
32	Les discriminations à l'embauche déclarées par les jeunes et leurs expériences
41	Quelques trajectoires de jeunes enquêtés
4	ANNEXES
48	Bibliographie
50	Note méthodologique
53	Tableaux et graphiques supplémentaires

–INTRODUCTION–

L'insertion professionnelle des descendants d'immigrés a fait l'objet de nombreux travaux d'études ces dernières années. À partir de différentes sources, les travaux convergent pour mettre en avant les difficultés d'accès à l'emploi de ces jeunes, inégales selon l'origine migratoire. Certains groupes, tels que les jeunes d'origine maghrébine ou d'Afrique subsaharienne, sont davantage confrontés au chômage. Ces résultats s'expliquent par de plus faibles niveaux d'éducation en moyenne, en lien avec des origines socioéconomiques plus modestes, auxquels s'ajoute la ségrégation résidentielle. Toutefois, à niveaux d'éducation et caractéristiques socio-démographiques comparables, des écarts subsistent¹, imputables pour partie à la discrimination à l'embauche. Des enquêtes de *testing* mettent en évidence ces phénomènes de discrimination (Cédiey et Foroni, 2007 ; Duguet et al., 2009 ; Petit *et al.*, 2013, etc.).

Par ailleurs, les jeunes d'origine maghrébine issus de l'immigration sont plus nombreux en proportion que les jeunes originaires d'Europe du Sud à accéder à l'enseignement supérieur et à en sortir diplômés, et dans le même temps, ils sont plus nombreux en proportion à en sortir sans diplôme (Frickey et Primon, 2002 ; Brinbaum et Guégnard, 2013). Ces jeunes arrivent sur le marché du travail et aspirent pour nombre d'entre eux à occuper des emplois de cadres.

Cette étude, en partenariat avec l'Apec, a consisté à analyser les modes de recherche et d'accès à l'emploi des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur issus de l'immigration ou de communes relevant de la politique de la ville. Elle a cherché, d'une part, à comprendre les démarches de recherche de ces jeunes, leurs comportements, leurs ressources et les obstacles auxquels ils sont confrontés sur le marché du travail, et d'autre part, à analyser les moyens qu'ils mobilisent pour trouver un emploi. Ont été identifiées, en particulier, les expériences de la discrimination vécues par les jeunes et les moyens de la contourner.

La façon dont les jeunes cherchent et trouvent un emploi a été peu explorée en France, *a fortiori* sur les diplômés du supérieur. Or l'inégal accès aux canaux et aux réseaux d'accès à l'emploi pourrait contribuer

à expliquer les inégalités d'accès au marché du travail. Des études ont mis en avant le rôle des réseaux dans l'insertion professionnelle des Portugais (Silberman et Fournier, 1999 ; Dos Santos, 2005). Une étude récente, à partir de l'enquête *Trajectoires et Origines* (Insee, Ined, 2008), a montré que les jeunes descendants d'immigrés diversifiaient leurs méthodes de recherche d'emploi tout autant que la population majoritaire. Certains groupes se distinguent par leur propension à activer plus ou moins certains canaux. Toutefois, à mêmes caractéristiques individuelles, les démarches de recherche dépendent davantage du niveau de diplôme, de l'origine sociale ou de l'expérience acquise que du pays de naissance des parents (Brinbaum et Rieucan, 2012). Les premiers résultats de l'étude montrent que les candidatures spontanées et les réseaux relationnels représentent pour les jeunes salariés, quelle que soit leur origine, les deux premiers canaux d'obtention de leur emploi et que les intermédiaires publics constituent un mode privilégié d'accès à l'emploi pour certains d'entre eux. On peut penser que les jeunes issus de l'immigration diplômés de l'enseignement supérieur ont davantage de ressources pour accéder au marché du travail que les moins qualifiés, en particulier en termes de formation, mais ils peuvent être confrontés au manque de réseaux et à la discrimination. Récemment, une étude sur les sortants de BTS en région PACA a mis en évidence des discriminations à l'encontre des jeunes d'origine maghrébine, de la part des employeurs, dans la sélection des réponses aux annonces et, dans une moindre mesure, dans celle des candidatures spontanées (Chaintreuil *et al.*, 2013).

Cette étude s'appuie principalement sur une enquête qualitative, à partir d'entretiens réalisés auprès de deux populations (des jeunes en recherche d'emploi et des jeunes en emploi). Une enquête quantitative à plus grande échelle, prévue initialement, n'ayant pu être réalisée, nous avons choisi de fournir un cadrage statistique qui s'appuie sur une exploitation de l'enquête Génération du Cereq (Centre d'études et de recherche sur les qualifications), la plus récente : Génération 2010, réalisée en 2013. ●

1. Voir par exemple, Brinbaum, Werquin, 1997, 2003 ; Silberman, Fournier, 1999, 2006 ; Dupray, Moullet, 2004 ; Simon, Meurs, Pailhé, 2005 ; Frickey, Primon, 2002, 2006 ; Aeberhardt *et al.*, 2010 ; Brinbaum, Guégnard, 2011, 2012 ; Okba, Minni, 2012 ; Brinbaum, Primon, 2013 ; Brinbaum, Issehnane, 2015.

—MÉTHODOLOGIE—

— 1 —

- 04 L'enquête qualitative
- 09 Un cadrage statistique à partir de l'enquête « génération 2000 »

Une mini-enquête en ligne en collaboration avec l'Apec a permis de réaliser des entretiens semi-directifs avec des jeunes diplômés de moins de 35 ans. Vingt-trois entretiens ont été analysés pour ce rapport (cf. Annexe). Quelques entretiens ont été écartés de l'analyse pour des raisons de cohérence des profils, en particulier ceux avec des jeunes en cours de scolarisation en alternance, qui n'ont jamais été à la recherche d'un emploi pérenne. Les enquêtés retenus sont ou ont tous été à la recherche d'un emploi et ils ont une ou plusieurs expériences professionnelles.

–L'ENQUÊTE QUALITATIVE–

– LA MINI-ENQUÊTE APEC ET SES OBJECTIFS –

Une mini-enquête en ligne « L'accès à un emploi cadre avant 35 ans » a été réalisée en collaboration avec l'Apec entre fin septembre et début octobre 2014. Elle visait à identifier les personnes à interroger sur le terrain². Le champ de l'enquête concernait les personnes de moins de 35 ans qui s'étaient connectées à l'Apec dans les 6 mois précédant l'étude. Étaient donc plutôt visés les cadres (ou les personnes en recherche d'emploi au niveau cadre) dans le secteur privé.

Les jeunes descendants d'immigrés non repérables dans les bases de l'Apec

L'étude s'intéresse à l'accès à l'emploi des descendants de Maghrébins et résidant (ou ayant résidé) dans des communes relevant de la politique de la ville. Cependant, les données administratives de l'Apec ne permettent pas d'identifier les personnes dont les parents sont nés étrangers à l'étranger³. La mini-enquête a permis d'une part, de repérer cette sous-population à partir de questions indirectes, en vue d'estimer le nombre de personnes appartenant à cette population cible, d'autre part, de disposer d'une liste de descendants de Maghrébins à interroger. Ces derniers peuvent être uniquement identifiés à travers la réponse aux obstacles à l'emploi (en lien avec les origines, la nationalité, etc.).

Le miniquestionnaire – moins de cinq minutes – comportait notamment des questions sur les caractéristiques des personnes interrogées et sur leur situation au moment de l'entretien (Annexe 4), sur les modes

de recherche (adressées aux personnes en recherche d'emploi) et sur les modes d'obtention de l'emploi occupé au jour de l'entretien (adressées aux personnes en emploi). Enfin, une question sur les obstacles à l'emploi, comportant toute une série d'items, leur était posée. Le miniquestionnaire incluait également des questions précises sur les niveaux de diplôme et sur les lieux de résidence, afin d'identifier en particulier les personnes résidant dans des quartiers relevant de la politique de la ville et celles ayant connu des expériences de discrimination. La dernière question consistait à demander aux enquêtés s'ils acceptaient un entretien avec un sociologue pour aborder ces questions et, le cas échéant, invitait l'enquêté à indiquer ses coordonnées.

Résultats de la mini-enquête :

Suite à plusieurs vagues d'envois et de relances, 538 questionnaires complets ont été recueillis, soit près de 11 % de taux de réponse, ce qui correspond à un bon taux pour une enquête en ligne.

Parmi ces 538 répondants, la moitié ont accepté un entretien (274 personnes soit 51 %) et ont indiqué leur mail et/ou leur numéro de téléphone. Le tableau A1 en annexe montre le profil des répondants. Parmi les 538 répondants, 18 % sont en recherche d'emploi, 32 % sont déjà en poste (de cadre) mais recherchent un autre emploi, 40,5 % sont en poste et n'envisagent pas d'en changer, enfin 9 % sont dans une autre situation. L'échantillon est davantage composé d'hommes que de femmes (54 % et 46 % respectivement) et en majorité très diplômés (85 % ont au minimum un diplôme de niveau Bac +5).

2. Elle visait également à préparer l'enquête à plus grande échelle, qui n'a finalement pas eu lieu.

3. En effet, pour obtenir leurs origines, il faut disposer du lieu de naissance des parents et de leur nationalité à la naissance. Or, ces informations ne sont pas enregistrées dans les bases de données administratives.

– L'ENQUÊTE DE TERRAIN : PRÉSENTATION DES ENQUÊTÉS ET DU GUIDE D'ENTRETIEN –

Des entretiens semi-directifs ont été menés avec des jeunes diplômés entre janvier et octobre 2015. La durée moyenne des entretiens a été de 1 h 30 environ. La plupart des enquêtés interrogés vivent en région et il a donc été impossible de tous les rencontrer, le budget n'ayant pas prévu de déplacements hors Île-de-France. Néanmoins, ces jeunes actifs sont mobiles et certains ont été rencontrés à l'occasion d'un de leurs passages à Paris. Lorsque la rencontre physique n'a pas été possible, l'entretien s'est déroulé par téléphone.

Bien que la moitié des jeunes aient donné leur accord pour être interviewés dans le cadre de cette étude, un certain nombre de facteurs extérieurs et internes au projet expliquent le nombre modeste d'entretiens menés.

Des événements contextuels ont marqué le déroulement de l'enquête de terrain. Le fichier de la mini-enquête a été remis à l'équipe de recherche en octobre 2014. Un premier message a été envoyé aux participants qui souhaitaient poursuivre le questionnaire par un entretien en décembre 2014. Plusieurs entretiens avaient été organisés courant janvier. Les

attentats de la semaine du 5 janvier 2015 ont eu pour conséquence le report des entretiens avec certains jeunes. D'autres jeunes, avec qui une date d'entretien avait été fixée, n'ont plus répondu aux messages de relance qui leur ont été adressés.

Les entretiens réalisés ont mis en évidence l'hétérogénéité des profils des enquêtés, en termes de trajectoires et de régions de résidence des jeunes interrogés⁴. Nous aurions souhaité diversifier davantage les pays d'émigration ainsi que les bassins d'emploi, mais cela aurait nécessité de prolonger la phase de terrain et d'obtenir un budget complémentaire, ce qui n'a pas été possible dans le cadre de ce partenariat.

Au vu des contraintes développées ci-dessus, **vingt-trois entretiens** ont été réalisés dont treize avec des descendants d'immigrants. L'orientation de cette étude est davantage centrée sur l'analyse des canaux de recherche et les modalités d'accès à l'emploi de ces derniers en comparaison avec leurs pairs de la population majoritaire.

Le guide d'entretien aborde les thèmes suivants : la situation du jeune au moment de l'entretien, sa trajectoire scolaire et professionnelle, les canaux et les modalités d'accès à l'emploi, la place des intermédiaires du marché du travail dans la recherche, les obstacles à l'accès au marché du travail et la discrimination.

4. Quatre bassins d'emplois avaient été sélectionnés pour mener l'étude mais la mini-enquête a été finalement réalisée auprès de jeunes de toute la France.

– UN CADRAGE STATISTIQUE À PARTIR DE L'ENQUÊTE « GÉNÉRATION 2010 » –

L'objectif initial était de construire une enquête quantitative à grande échelle en collaboration avec l'Apec, mais le dispositif à mettre en place s'est avéré complexe et coûteux. Le projet a donc été abandonné. En complément de l'enquête qualitative, nous avons donc choisi de réaliser un cadrage statistique à partir de la dernière enquête Génération, Génération 2010 du Cereq (**Encadré 1**). L'analyse porte exclusivement sur les diplômés du supérieur, dans la mesure où ils constituent la cible de cette étude. Par construction, ils sont tous sortis de formation initiale au même moment en 2010 et sont interrogés trois ans après, en 2013.

L'intérêt de l'enquête est de suivre les jeunes qui entrent au même moment sur le marché du travail durant les trois premières années de leur vie active. Elle comporte à la fois des données sur leur parcours scolaire, sur leur situation sur le marché du travail mois par mois et sur les emplois occupés, mais également sur les modes de recherche et d'obtention des emplois, ce qui nous intéresse tout particulièrement dans ce rapport.

Nous comparons ici les jeunes d'origine maghrébine aux jeunes de la population de majoritaire, dans la mesure où ils sont les plus nombreux lorsque l'on travaille uniquement sur les diplômés de l'enseignement supérieur. Ils sont aussi les plus nombreux parmi les jeunes descendants d'immigrés interrogés

dans le cadre de l'enquête qualitative. Soulignons toutefois les limites de l'échantillon (en termes d'effectifs concernant les jeunes d'origine maghrébine), qui ne permet pas d'effectuer des analyses quantitatives très approfondies. ●

L'ENQUÊTE GÉNÉRATION 2010 (CEREQ)

L'enquête Génération 2010, réalisée par le Cereq, a interrogé en 2013 des jeunes sortis la même année, en 2010, du système éducatif. Sont recueillies des informations sur leur emploi durant les trois premières années de vie active. Ces trois années d'observation sont caractérisées par une conjoncture difficile, consécutive à la crise intervenue dès 2008. Au cours de cette période, la population active dans son ensemble a vu son taux de chômage croître fortement. Or, ce sont les jeunes débutants qui sont généralement les premiers touchés lorsque la conjoncture économique se détériore. De fait, les jeunes de la génération 2010 ont passé moins de temps en emploi et plus de temps au chômage au cours des trois premières années de leur vie active que ceux de la génération précédente. Ils sont également plus nombreux à connaître des trajectoires éloignées de l'emploi. (Cereq, 2015). L'enquête recueille des données sur leur parcours de formation, sur leurs caractéristiques socioculturelles et les caractéristiques des emplois ainsi que sur les expériences de discrimination.

Le champ : Dans le cadre de cette étude, sont retenus les diplômés du supérieur appartenant à la population majoritaire et ceux d'origine maghrébine nés en France. Les premiers sont les jeunes dont les deux parents sont français de naissance nés en France ; les seconds ont deux parents nés étrangers dans un des pays du Maghreb. Les jeunes d'origine maghrébine sont en effet les plus nombreux lorsque l'on travaille uniquement sur les diplômés de l'enseignement supérieur. L'échantillon comporte 14 096 personnes, 13 701 appartiennent à la population majoritaire et 395 sont d'origine maghrébine. Les pourcentages présentés sont des pourcentages pondérés.

Les origines migratoires ont été reconstruites à partir du lieu de naissance et de la nationalité des parents, questions présentes dans les enquêtes Génération (Annexe 3).

- 2 -

- UN CADRAGE STATISTIQUE DES DIPLÔMÉS DU SUPÉRIEUR -

- 08 Une population sélectionnée : profils et caractéristiques
- 09 Un chômage toujours plus élevé pour les jeunes d'origine maghrébine
- 11 Des trajectoires scolaires et des diplômes hétérogènes
- 12 Les démarches de recherche diversifiées
- 14 Modes d'obtention des emplois selon l'origine
- 15 Des expériences de discrimination à l'embauche marquées

-UNE POPULATION SÉLECTIONNÉE : PROFILS ET CARACTÉRISTIQUES-

Il est fondamental de souligner tout d'abord que la population retenue ici est particulièrement **sélectionnée**. Cela est vrai pour tous les jeunes mais tout particulièrement concernant les descendants d'immigrés. En effet, parmi l'ensemble des jeunes de la cohorte Génération 2010 (tous niveaux confondus), 30 % des jeunes d'origine maghrébine sont diplômés de l'enseignement supérieur contre 41 % des jeunes de la population majoritaire. Nous ne retenons donc ici qu'une partie de l'échantillon.

S'ils sont tous diplômés du supérieur, les jeunes n'ont cependant pas des profils homogènes. Ils ont connu des trajectoires scolaires variées, plus ou moins linéaires et chaotiques (ce que montrent les entretiens) et n'ont pas obtenu les mêmes types de diplômes. Après avoir présenté brièvement les caractéristiques sociodémographiques de ces jeunes et leur situation sur le marché du travail à la date de l'enquête (en 2013), nous reviendrons sur leurs trajectoires scolaires. Nous nous intéresserons ensuite aux modes de recherche des jeunes (qui déclarent rechercher un emploi) puis aux modes d'obtention de ceux qui sont en emploi à la date de l'enquête. Nous analyserons enfin leurs expériences de discrimination à l'embauche au cours des trois premières années de vie active.

Compte tenu des réussites scolaires des filles en général (Baudelot, Establet, 1992 ; Duru-Bellat, 2004) et en particulier de celles issues de l'immigration (Brinbaum et Kieffer, 2009 ; Brinbaum et Primon, 2013), celles-ci sont surreprésentées dans l'échantillon (**Tableau 1**) et plus encore parmi les filles d'origine ma-

ghrébine (60 % contre 55 % parmi la population majoritaire).

Bien que sélectionnés, ces jeunes ont grandi dans des environnements différents selon l'origine migratoire et sont issus de milieux plus modestes (**Tableau 2**) : ils résident beaucoup plus souvent en ZUS que les jeunes de la population de référence ; la majorité des parents maghrébins n'ont pas de diplôme (60 % des pères et 74 % des mères, contre respectivement 18 % et 16 % des parents non immigrés), à peine un quart d'entre eux ont un diplôme du supérieur (24 % des pères et 12 % des mères) alors qu'ils s'approchent de la moitié pour les parents sans ascendance migratoire. Ils sont aussi issus de milieux plus modestes : 69 % sont des parents ouvriers et employés (dont 40 % ouvriers) et 9 % sont cadres, alors qu'ils représentent respectivement 29 % (dont 5 % d'ouvriers) et 44 % des parents dans la population majoritaire. Ces données renvoient à la sélectivité de l'enseignement supérieur.

Les différences de structure se retrouvent au niveau de la fratrie, les descendants de Maghrébins appartiennent à des familles nombreuses : les trois quarts ont plus de 3 frères et sœurs contre seulement 15 % dans les familles de la population majoritaire. De ce fait, la fratrie joue un rôle important à la fois dans la scolarité des cadets (cf. par exemple Brinbaum, 2013 ; Brinbaum et Delcroix, 2016) mais aussi dans l'entrée dans la vie active des jeunes issus de l'immigration, comme on le constate dans la partie quantitative et l'enquête qualitative.

-Tableau 1-
Caractéristiques sociodémographiques des jeunes diplômés selon le pays d'origine des parents (en %)

	Sexe		Résidence en ZUS
	Masculin	Féminin	
France	45	55	4
Maghreb	40	60	26

Source : Enquête Génération 2010, Céreq.
Champ : diplômés de l'enseignement supérieur



Parmi les diplômés du supérieur d'origine maghrébine 60 % sont des femmes, 40 % des hommes ; 26 % résident en ZUS contre 4 % des Français d'origine.

– Tableau 2 –

Caractéristiques démographiques des jeunes diplômés selon le pays d'origine des parents (en %)

Niveau d'études du père	Sans diplôme / Brevet	Cap Bep	Baccalauréat	Bac +2	Bac +3 ou 4	Bac +3 ou 4	Total
France	18	20	12	9	23	18	100
Maghreb	60	13	3	3	4	17	100

Origines sociales*	Ouvriers	Employés	Profession intermédiaire Agents de maîtrise	Agriculteurs, commerçants, artisans	Cadres	Non réponse	Total
France	5	24	11	13	44	3	100
Maghreb	40	29	6	10	8	7	100

	Issus d'une fratrie	Nombre de frères et sœurs				Total
		1	2	3	4 et plus	
France	91	48	37	10	5	100
Maghreb	99	7	18	32	43	100

Source : Enquête Génération 2010, Céreq.
Champ : diplômés de l'enseignement supérieur

* Les origines sociales correspondent au maximum des origines sociales des deux parents.

Toutes ces caractéristiques ont un impact sur la réussite scolaire (Brinbaum et Kieffer, 2009 ; Brinbaum et Primon, 2013) en amont du marché du travail et in-

fluent également au moment de l'entrée dans la vie active puisqu'elles constituent le capital social dont peuvent disposer ces jeunes.

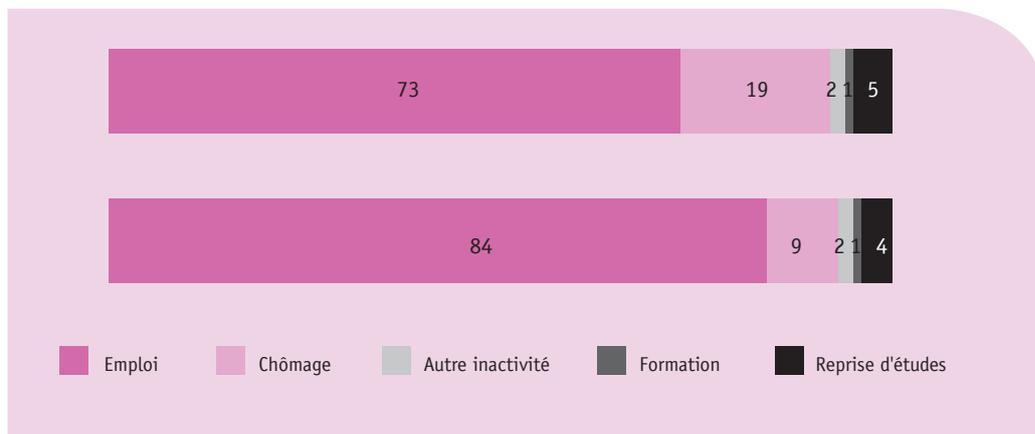
– UN CHÔMAGE TOUJOURS PLUS ÉLEVÉ POUR LES JEUNES D'ORIGINE MAGHRÉBINE –

En 2013, soit trois ans après être sortis de formation initiale, 73 % des descendants de Maghrébins sont en emploi contre 84 % des jeunes de la population majoritaire (**Figure 1**), 19 % sont au chômage contre 9 % respectivement, ils sont dans la même proportion à être inactifs (1 % en formation, 4 à 5 % en reprise d'études et 2 % dans une autre situation d'inactivité). Alors que la reprise d'études apparaît presque deux fois plus importante chez les jeunes hommes (par rapport aux jeunes femmes) parmi les descendants de Maghrébins, l'inactivité concerne

uniquement les femmes de ce groupe (Figure A1 en annexe).

Parmi les diplômés de l'enseignement supérieur, le taux de chômage des descendants de Maghrébins demeure deux fois plus élevé que celui des jeunes de la population majoritaire (20,7 % contre 9,7 %). Ainsi, on observe 11 points d'écart entre les deux groupes. À diplôme, sexe, origine migratoire, milieu social et résidence en ZUS contrôlés, l'écart se réduit mais subsiste entre les deux groupes.

-Figure 1-
Situation des jeunes diplômés d en 2013 selon le pays d'origine des parents (en %)



Source : Enquête Génération 2010, Céreq.
 Champ : diplômés de l'enseignement supérieur

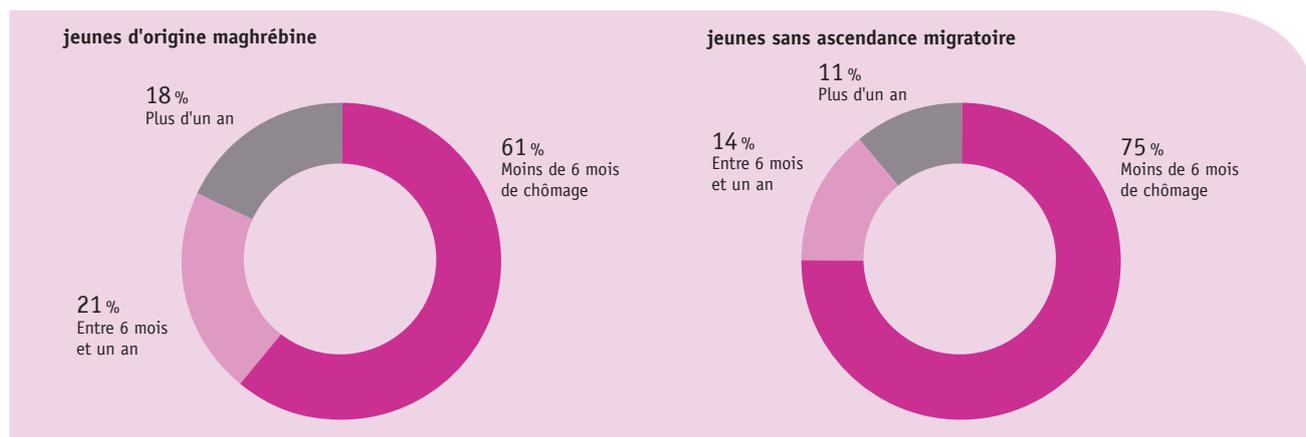


En 2013, 73% des jeunes descendants d'immigrés maghrébins diplômés de l'enseignement supérieur sont en emploi, 19 % au chômage *etc.*

Durant cette période, les descendants de Maghrébins ont passé en moyenne plus de temps au chômage (6,2 mois contre 4 mois pour la population de référence, avec des variations importantes au sein de chaque groupe). Alors que les trois quarts des jeunes

de la population majoritaire ont passé moins de 6 mois au chômage dans les trois premières années de vie active, ils sont 61 % parmi les jeunes descendants de Maghrébins (**Figures 2a et 2b**).

-Figures 2a et 2b-
Temps passé au chômage par les jeunes diplômés entre 2010 et 2013 selon le pays d'origine des parents



Source : Enquête Génération 2010, Céreq.
 Champ : diplômés de l'enseignement supérieur



61 % des jeunes d'origine maghrébine ont passé moins de 6 mois au chômage depuis la sortie des études initiales, 21 % entre 6 mois et un an et 18 % plus d'un an.

– DES TRAJECTOIRES SCOLAIRES DIVERSIFIÉES ET DES DIPLÔMES OBTENUS DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR –

Bien qu'ils soient tous diplômés du supérieur, les jeunes n'entrent pas sur le marché du travail avec les mêmes diplômes. Les descendants de Maghrébins ont un peu moins souvent obtenu un baccalauréat général que leurs pairs de la population majoritaire et un peu plus souvent un baccalauréat technologique : respectivement 59 % et 36 % pour les premiers, 70 % et 24 % pour les seconds (Tableau A1 en annexe). De plus, leurs niveaux moyens de sortie sont plus faibles que ceux de la population majoritaire et ils sont moins nombreux à avoir obtenu des mentions au baccalauréat (66 % sans mention contre 50 %), ce qui est notamment à mettre en lien avec leurs origines sociales, même si le groupe est hétérogène. Ils entrent dans la vie active un peu plus

souvent avec un diplôme Bac +2 (BTS- DUT ou équivalent) et deux fois moins avec un diplôme des filières de la santé ou du social. Lorsqu'ils ont obtenu un diplôme de niveau Bac +5 et plus, il s'agit davantage d'un diplôme universitaire que les jeunes sans ascendance migratoire directe et moins souvent d'un diplôme d'une grande école (Tableau 3). Toutefois, ces différences sont en partie liées à leurs origines sociales. À origines sociales comparables, la répartition des diplômes obtenus dans le supérieur se rapproche, même si les descendants de Maghrébins ont un peu plus souvent obtenu un diplôme universitaire et un peu moins souvent un diplôme des filières de la santé ou du social.

– Tableau 3 –

Diplôme de l'enseignement supérieur obtenu par les jeunes diplômés interrogés

	BTS-DUT	Autre Bac +2	Bac +2/3 Santé social	Bac +3/4	Bac +5 et plus Université	Bac +5 et plus (Grandes écoles)	Total
France	25	3	11	21	26	14	100
Dont parents ouv/emp*	34	3,5	14,5	22	18	8	100
Maghreb	33	2	6	21	30	8	100



Parmi les diplômés de l'enseignement supérieur, 25% des jeunes sans ascendance migratoire ont obtenu un BTS ou un DUT, contre 33 % des descendants d'immigrés maghrébins.

Concernant les diplômes professionnels, il s'agit le plus souvent de spécialités du tertiaire et moins souvent de spécialités industrielles (26 % et 7 % pour les premiers et 14 % et 10 % pour les seconds). De même, ils se distinguent par les séries du baccalauréat suivies, y compris parmi les bacheliers technologiques : en proportion, ils sont deux fois plus nombreux à avoir un baccalauréat dans les filières STT, ou encore dans les filières STG et sont, en revanche, moins souvent issus des STI et SMS⁵. Les filières suivies diffèrent aussi au sein des baccalauréats généraux : ils sont davantage titulaires d'un baccalauréat ES que les jeunes de la population majoritaire et moins d'un baccalauréat S, souvent considéré comme plus prestigieux. Ces différences en termes de diplômes et de spécialités auront un impact à l'entrée dans la vie active.

Moins d'aide à l'orientation et davantage d'orientations contrariées

Rappelons que les descendants de Maghrébins appartenant à cet échantillon sont ceux qui sont en situation de « réussite » scolaire, ou qui sont titulaires d'un diplôme du supérieur. Ils ont d'ailleurs été orientés dans la même proportion que les jeunes de la population majoritaire en seconde générale et technologique (86 %) après la classe de troisième, même s'ils ont davantage suivi ensuite une première technologique ; ils expriment alors deux fois plus souvent (14 % contre 7 %) une orientation contrariée – en décalage avec leurs souhaits (Tableau A1 en annexe).

5. STT : Sciences et technologies tertiaires ; STG : Sciences et technologies de la gestion (ex-STT) ; SMS : Sciences médico-sociales (remplacé par ST2S) ; STI : Sciences et technologies industrielles.

Même s'il est plus faible parmi les diplômés du supérieur, ce taux demeure toujours plus élevé chez les jeunes d'origine maghrébine. Ces résultats sont en cohérence avec des recherches antérieures réalisées à partir des données du panel 95 (Brinbaum, Kieffer, 2005) et de l'enquête Génération 2004 (Brinbaum, Guégnard, 2012a) qui ont mis en avant les décalages entre souhaits d'orientation et orientations effectives, notamment chez les jeunes d'origine maghrébine, et leur impact sur l'obtention du diplôme et l'insertion professionnelle.

Concernant l'orientation post-bac, ils ont été un peu plus nombreux que les jeunes de la population majoritaire à candidater à l'université (61 % contre 53 %) ou à un IUT (29 % contre 20 %), dans la même proportion à envisager un BTS (35 % contre 32 %) et deux fois moins nombreux à considérer une classe préparatoire aux grandes écoles. En définitive, ils sont un peu plus nombreux en proportion à avoir intégré l'université (36 % contre 31 %) et parviennent aussi souvent que les jeunes de la population majoritaire

en STS⁶ (environ un quart dans les deux cas) ; ils sont également un peu plus nombreux en IUT pour préparer un DUT (17% et 12 %). Enfin, une minorité des jeunes intègre une école d'ingénieurs ou de commerce recrutant après le Bac.

Ces choix, moins sélectifs, sont fortement liés à leurs origines sociales. D'ailleurs, ces jeunes ont été en moyenne moins aidés dans leurs choix d'orientation (Tableau A2 en annexe) par leurs familles et par leurs professeurs. Plus d'un tiers d'entre eux n'ont reçu aucune aide (36 % contre 28 % des jeunes de la population majoritaire, 31 % parmi ces derniers dont les parents sont ouvriers ou employés). Ces écarts de choix selon l'origine sont donc à relativiser compte tenu de leurs caractéristiques socioéconomiques respectives. Les travaux antérieurs ont d'ailleurs souligné les ambitions fortes de ces familles, qui apparaissent même supérieures à origines sociales similaires (Vallet, 1996 ; Brinbaum, 2002 ; Brinbaum et Kieffer, 2005).

6. Section technicien supérieur

-DES DÉMARCHES DE RECHERCHE DIVERSIFIÉES-

Parmi les diplômés du supérieur, les jeunes descendants de Maghrébins cherchent-ils leur emploi de la même façon que les jeunes de la population majoritaire ? Diversifient-ils autant les démarches ? Utilisent-ils les mêmes canaux ? Recourent-ils davantage aux dispositifs institutionnels, aux intermédiaires du marché du travail ?

Les modes de recherche d'emploi sont analysés selon l'origine à deux moments du parcours, lors de la première recherche d'emploi, dès la sortie de formation initiale, puis lors de la recherche actuelle en 2013 (**Tableau 4**). En effet, on peut penser que les modes de recherche varient notamment en fonction de l'expérience sur le marché du travail, comme le montre d'ailleurs l'étude qualitative. La première période de recherche d'emploi est reconstituée à partir du calendrier du Cereq et correspond à la première séquence de non-emploi après la sortie du système éducatif. Les écarts observés selon l'origine peuvent être liés notamment aux différences de diplômes, ou encore aux différences d'origines sociales. Dans cette perspective, nous avons testé les effets de l'origine migratoire sur chacune des démarches à diplôme contrôlé (de même que le sexe, les origines sociales et la résidence en ZUS)⁷.

Conformément aux résultats obtenus à partir de l'enquête TeO⁸, quelle que soit leur origine, les jeunes diversifient leurs modes de recherche. Alors que sur l'ensemble des jeunes (tous niveaux confondus), nous observons que les démarches étaient sensiblement les mêmes ou dans les mêmes proportions (à quelques exceptions près), il est frappant de constater que, dans l'échantillon interrogé, parmi les diplômés du supérieur, les descendants de Maghrébins déclarent presque systématiquement un nombre de démarches plus important que les jeunes de la population majoritaire, comme s'ils devaient en faire plus que leurs pairs sans ascendance migratoire.

En premier lieu, la majorité des jeunes a envoyé des candidatures spontanées (82 % des descendants de Maghrébins et 74 % des jeunes de la population majoritaire) et répondu à des annonces Internet (77,5 % et 72 %). La mise en ligne de CV sur des sites spécialisés est devenue une démarche fréquente (70 % et 60 %), avec dix points d'écart en faveur des descendants de Maghrébins. Ces derniers recourent aussi plus souvent à l'intérim : plus de la moitié d'entre eux se sont inscrits dans une agence (52 % contre 37 %).

Les descendants de Maghrébins déclarent aussi plus

7. Des régressions logistiques ont été réalisées afin d'expliquer le recours à chacune des démarches. Ont été retenues comme variables explicatives les variables principales, à savoir le diplôme de l'enseignement supérieur qui tient compte à la fois du niveau et du type de diplôme (cf. Tableau 5), ainsi que le sexe et la résidence en ZUS comme proxy du milieu social. Des modèles plus complets nécessiteraient des effectifs plus importants.

8. Une étude réalisée à partir des données de l'enquête Trajectoires et Origines sur l'ensemble des jeunes (de tous niveaux de formation) a montré que les jeunes diversifiaient leurs démarches de recherche quelle que soit leur origine et que ces dernières étaient davantage liées au diplôme et aux caractéristiques sociodémographiques qu'à l'origine migratoire (Brinbaum et Rieucou, 2012 ; Brinbaum, 2014).

– Tableau 4 –

Démarches de recherche (première période de non emploi et période actuelle) des jeunes diplômés selon le pays d'origine (en %, plusieurs réponses possibles)

	Annonces internet presse	Candidatures spontanées entreprise	CV en ligne sites spécialisés	Inscription intérim	Inscription Apec	Mission locale	Effectif
<i>Première période de recherche</i>							
France ²	72	74	60	37	29	18	7866
Maghreb	77,5	82	70	52,5	37	31	225
Effet de l'origine ¹	1.8**	1.8**	1.9***	1.7***	2.5***	ns	
<i>Recherche actuelle</i>							
France	77	75	68	35.5	26	11.5	1144
Maghreb	83	79	67	51	28	15	59

Source : Enquête Génération 2010, Céreq.

Champ : diplômés de l'enseignement supérieur.

1 : Sont reportés ici les odds ratios (rapports de chances) issus des régressions logistiques pour l'origine sur chacune des démarches (en contrôlant par le sexe, les diplômes et la résidence en ZUS) aux seuils de significativité***= à 0,01 ; **=à 0,05 ; *= 0,10. n.s.=non significatif.



« toutes choses égales par ailleurs », un jeune d'origine maghrébine a une probabilité 1,8 fois supérieure de rechercher par annonces par rapport à un jeune Français d'origine. Les pourcentages sont en italique lorsque les effectifs sont faibles.

souvent s'inscrire à l'Apec (37 % contre 25 %) et vont presque deux fois plus souvent dans les missions locales (31 % contre 18 %). En moyenne, ils recourent davantage à ces intermédiaires du marché du travail. Toutefois, les écarts se réduisent à origines sociales contrôlées.

Ils cumulent ainsi divers modes de recherche et sollicitent leurs réseaux de relations. La plupart d'entre eux déclarent échanger sur leur recherche d'emploi⁹ avec la famille (89 % et 84 % respectivement), mais aussi avec leurs relations, des amis et des voisins (85 % et 81 %), et même parfois avec leurs anciens enseignants (27 % et 24 %) et anciens collègues dans les entreprises où ils avaient déjà travaillé (36 % et 41 %). Ces jeunes ont souvent moins de réseau professionnel en début de vie active que les jeunes de la population majoritaire du fait des obstacles à l'emploi auxquels ils sont confrontés, et sont moins à même de solliciter leurs réseaux familiaux dans la mesure où leurs parents sont plus souvent chômeurs ou inactifs et lorsqu'ils ont un emploi, ils ne travaillent pas dans les secteurs souhaités par les enfants. Soulignons toutefois que les descendants de Maghrébins ont effectué autant de stages en cours d'études que les jeunes de la population majoritaire (69 % et 70 % respectivement) et davantage de petits boulots pendant leurs études (25,5 % contre 18 %), ceux-ci étant cependant plus souvent sans rapport avec les études (16 % contre 9 %). Ces différences sont significatives à diplômes contrôlés.

Les descendants de Maghrébins font significativement plus de démarches que les jeunes de la population de référence de mêmes caractéristiques, à l'exception de l'inscription à la mission locale, pour lesquelles on n'observe pas de différences significatives à diplômes contrôlés (**Tableau 4**). Les types de diplômes obtenus dans le supérieur sont corrélés avec les démarches effectuées. Ainsi, les titulaires de BTS-DUT ont davantage tendance à s'inscrire dans une agence d'intérim que les diplômés universitaires (niveau master). De même, ils déposent davantage leurs CV en ligne sur des sites spécialisés, comme le font les plus diplômés et plus encore ceux sortis de grandes écoles. Les candidatures spontanées, qui concernent la majorité des jeunes, sont encore plus fréquentes parmi les plus diplômés. Il en est de même pour les réponses aux annonces.

Les démarches de recherche des personnes n'étant pas en emploi à la date de l'enquête (en 2013) sont sensiblement les mêmes que celles effectuées dans le cadre de la recherche du premier emploi, avec toutefois davantage de réponses aux annonces pour les deux groupes et moins de recours aux missions locales (deux fois moins chez les descendants de Maghrébins)¹⁰, sans doute parce qu'ils ont acquis de l'expérience professionnelle et ont dépassé l'âge pour s'adresser à une mission locale, comme le montre l'enquête qualitative. Les écarts se resserrent entre les deux groupes, hormis pour le recours à l'intérim qui est toujours bien plus fréquent chez les jeunes d'origine maghrébine.

9. Ces questions ont été ajoutées depuis l'enquête précédente, Génération 2004. Soulignons ici les limites de la question posée dans l'enquête par questionnaire. La formulation de la question est un peu vague. Elle n'interroge pas sur les personnes qui sont sollicitées directement pour la recherche d'emploi, mais sur les échanges autour de cette question. Cela ne signifie pas que ces personnes puissent les aider à trouver un emploi.

10. Si ces résultats sont importants pour saisir si les démarches avaient changé entre la recherche d'un premier emploi et l'emploi actuel, notons toutefois que les effectifs sont limités et ne concernent que 59 personnes pour les jeunes d'origine maghrébine.

Concernant les réseaux de relations, les échanges autour de la recherche d'emploi avec la famille concernent presque la totalité des chercheurs d'emploi (**Tableau 5**), et sont légèrement plus faibles avec les relations extérieures à la famille pour descendants de Maghrébins (86 % et 90 %). En revanche, ils échangent beaucoup plus avec d'anciens collègues ; cela se vérifie

particulièrement pour les descendants d'immigrés maghrébins dont l'intensité des échanges rejoint celle des jeunes de la population majoritaire (52 % pour les groupes). Leurs expériences professionnelles leur permettent de solliciter également leurs réseaux professionnels, qu'ils avaient moins en début de parcours comme l'enquête qualitative le met en évidence.

- Tableau 5 -
Échanges des jeunes diplômés autour de la recherche d'emploi avec différents membres
(en % des répondants, plusieurs réponses possibles)

	Famille	Relations, amis, voisins	Anciens enseignants	Personne entreprise où avait travaillé
<i>Première période de recherche</i>				
France	84	81	24	41
<i>Dont parents ouv./emp.</i>	84	80	22	39
Maghreb	89	85	27	36
Effet de l'origine ¹	1.7*	ns	ns	ns
<i>Recherche actuelle</i>				
France	93	90	18	52
Maghreb	92	86	27	52

Source : Enquête Génération 2010, Céreq.
Champ : diplômés de l'enseignement supérieur
1 : Sont reportés ici les odds ratios (rapports de chances) issus des régressions logistiques pour l'origine sur chacune des démarches/échanges (en contrôlant par le sexe, les diplômés et la résidence en ZUS) aux seuils de significativité***= à 0,01 ; **=à 0,05 ; *= 0,10. n.s.=non significatif



« toutes choses égales par ailleurs », un jeune d'origine maghrébine a une probabilité 1,7 fois supérieure d'échanger avec sa famille autour de la recherche d'emploi par rapport à un jeune français d'origine.

-MODES D'OBTENTION DES EMPLOIS SELON L'ORIGINE-

- LA MOITIÉ DES EMBAUCHES SE FONT PAR CANDIDATURE SPONTANÉE ET PAR RELATIONS

De même que pour la section précédente relative à la recherche d'emploi, les résultats distinguent le canal d'obtention du premier emploi et celui de l'emploi au moment de l'enquête. Le mode d'accès à l'emploi est obtenu à partir de la question suivante « Comment aviez-vous su qu'il y avait une embauche possible dans cette entreprise ? », dans la lignée des travaux de Granovetter (1973).

Les deux premiers modes d'accès au premier emploi – quelle qu'en soit la durée – sont les candidatures spontanées et les relations (**Tableau 6**), et ce à peu près dans la même proportion : elles représentent respectivement 26 % et 25 % des embauches chez les jeunes de la population majoritaire et respective-

ment 20 et 23 % pour les descendants de Maghrébins, ces derniers étant un peu moins souvent recrutés par candidature spontanée (- 6 points)¹¹. En revanche, ils ont été un peu plus souvent recrutés par annonce (6 points).

Un certain nombre de jeunes interrogés ont été recrutés grâce aux intermédiaires du service public de l'emploi – Pôle emploi, Apec et missions locales – (9 % des descendants de Maghrébins et 7 % pour ceux de la population majoritaire), et environ autant grâce à la médiation de leur établissement de formation, pour respectivement 8 % et 11 %, puis pour 7 % et 4 % par l'intérim, et enfin pour 14 à 15 % par d'autres moyens (non précisés). Cette dernière catégorie, loin d'être marginale, inviterait à ajouter des canaux dans les enquêtes par questionnaires. L'enquête qualitative permettra d'aller plus loin dans la diversité des canaux utilisés et permettant d'accéder à l'emploi.

11. Un modèle statistique estimé sur le mode d'obtention de l'emploi montre que ce résultat est significatif. Les jeunes d'origine maghrébine ont été significativement moins recrutés par candidature spontanée que les Français d'origine de mêmes caractéristiques (sexe, diplôme du supérieur et résidence en ZUS).

– Tableau 6 –

Moyen d'obtention du premier emploi et de l'emploi actuel des jeunes diplômés selon l'origine migratoire (en %)

Premier emploi	Candidature spontanée	Relations	Intermédiaires publics	Annonce	Intérim	Établissement de formation	Autres	Total
France	26	25	7	13	4	11	14	100
<i>Dont parents ouv./emp.</i>	31	22	8	12	4	10	13	100
Maghreb	20	23	9	18	7	8	15	100
Emploi actuel								
France	24	24	8	16	3	8	16	100
Maghreb	20	17	13	20	7	5	18	100

Source : Enquête Génération 2010, Céreq.
 Champ : diplômés de l'enseignement supérieur en emploi salarié.
 Ont été regroupés dans intermédiaires publics, Pôle Emploi, les missions locales ou PAIO, l'Apec. Le tableau détaillé figure en annexe (tableau A4). * Annonce regroupe les annonces presse et internet.

De même que pour les modes de recherche, les modes d'obtention de l'emploi au moment de l'enquête (et leur répartition) sont très proches de ceux du premier emploi, à quelques variations près. Les descendants de Maghrébins ont été 7 fois plus souvent recrutés par les intermédiaires publics. Le rôle des intermédiaires publics et des agences d'intérim s'avère plus important pour les descendants d'immigrés (en particulier après des périodes récurrentes de chômage). Les réseaux mobilisés par les établissements de formation permettent davantage aux jeunes d'accéder à l'emploi en début de vie active, mais ils sont un peu moins présents dans l'insertion

des descendants d'immigrés, dans la mesure notamment où ces derniers sont plutôt issus de filières universitaires¹².

En termes de statuts, seul un tiers des jeunes, quelle que soit leur origine, a un premier emploi à durée indéterminée (fonctionnaire ou CDI)¹³. Les descendants d'immigrés maghrébins travaillent un peu plus souvent en intérim ou ont des contrats précaires. La part des emplois à durée indéterminée augmente un peu au fil du parcours pour atteindre la moitié des individus à la date de l'enquête. Rappelons que cette cohorte a particulièrement subi les effets de la crise.

12. À diplôme contrôlé, les différences ne sont pas significatives.

13. Les résultats statistiques peuvent être demandés aux auteurs.

– DES EXPÉRIENCES DE DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE MARQUÉES –

– 37 % DES JEUNES D'ORIGINE MAGHRÉBINE DIPLÔMÉS DU SUPÉRIEUR DÉCLARENT DES DISCRIMINATIONS À L'EMBAUCHE

L'expérience de discrimination à l'embauche, telle qu'elle est ressentie par les enquêtés, a été mise en avant par plusieurs enquêtes et en particulier à partir des enquêtes Génération précédentes (Silberman et Fournier, 1999 ; Primon, 2011 ; Brinbaum et Guégnard, 2012b). Toutefois, les analyses concernent en général tous les niveaux de diplômes, et on peut s'interroger sur l'intensité de cette expérience parmi

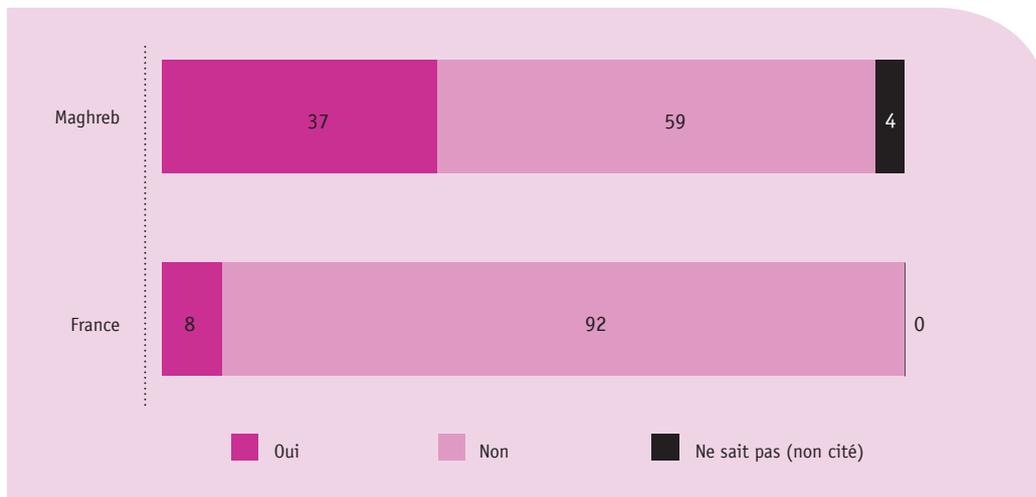
les diplômés du supérieur. Cette dernière est appréhendée à partir de la question suivante : « Dans votre parcours professionnel, depuis la fin des études en 2010, estimez-vous avoir été victimes de discriminations à l'embauche ? »

Plus d'un tiers (37 %) des jeunes d'origine maghrébine diplômés du supérieur expriment avoir connu une discrimination à l'embauche, contre seulement 7 % de la population de référence (Figure 3). Son intensité diffère également selon l'origine migratoire, la moitié des Français sans ascendance migratoire l'évoquant ponctuellement (c'est arrivé une fois) alors qu'elle est fréquemment ressentie chez les jeunes d'origine maghrébine (plusieurs fois pour 59 % et très souvent pour 18 % cf. Figure 4).

-Figures 3-

Expériences de discrimination des jeunes diplômés selon l'origine (en %)

« Dans votre parcours professionnel depuis 2010, estimez-vous avoir été victime, au moins une fois, de discrimination à l'embauche. C'est arrivé ... »



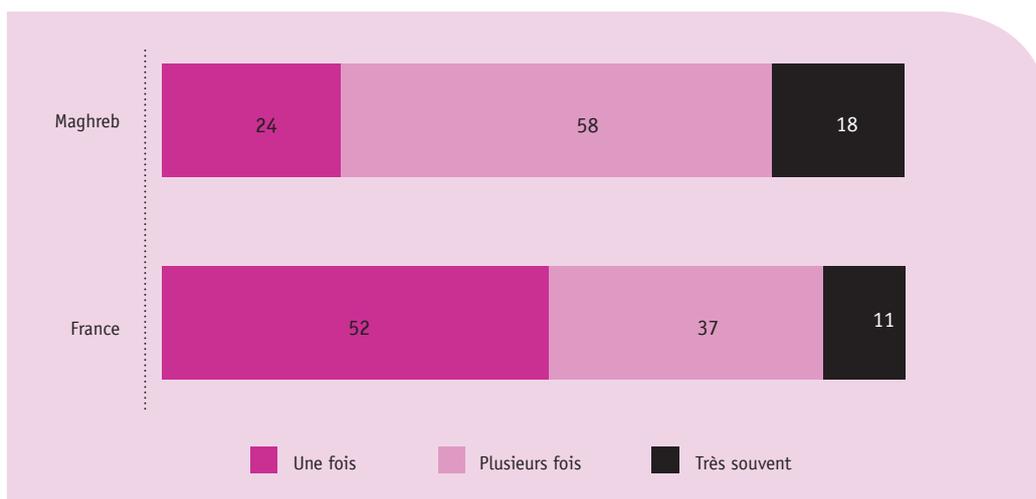
Source : Enquête Génération 2010, Céreq.
Champ : diplômés de l'enseignement supérieur



37 % des descendants d'immigrés maghrébins déclarent au moins une expérience de discrimination à l'embauche depuis la sortie des études initiales.

-Figures 4-

Expériences de discrimination des jeunes diplômés selon le pays d'origine des parents: fréquence (en %)



Source : Enquête Génération 2010, Céreq.
Champ : diplômés de l'enseignement supérieur



Parmi les jeunes ayant déclaré avoir été victimes de discrimination à l'embauche, 24% des descendants maghrébins déclarent que cela est arrivé une fois, 59 %, plusieurs fois et 18 % très souvent.

Les motifs diffèrent fortement selon l'origine migratoire (**Tableau 7**). Lorsqu'on les interroge sur les causes de la discrimination, c'est le nom de famille qui est mis en avant par les trois quarts des jeunes descendants de Maghrébins (75 %), puis la couleur de la peau (38 %) ¹⁴. Le sexe est cité en troisième position (26 %) alors qu'il s'agit du premier motif de discrimination évoqué chez les Français d'origine (42 %) auquel s'ajoute la situation familiale, motif lui-même lié au genre. Le lieu de résidence est ensuite mentionné, presque deux fois plus souvent par les jeunes descendants de Maghrébins, qui sont plus nombreux à vivre en ZUS. L'origine étrangère et la religion (ajoutées *a posteriori*) ¹⁵ apparaissent également. Le look et l'âge sont en revanche moins souvent cités par ces derniers. Il en est de même pour le manque d'expérience professionnelle et le diplôme, évoqués par un certain nombre de Français d'origine et très rarement chez les jeunes d'origine maghrébine ¹⁶.

La discrimination est perçue avec la même intensité par les jeunes hommes et par les jeunes femmes, mais avec une différenciation des raisons selon le genre. Chez les jeunes femmes, les caractères visibles de l'origine étrangère priment sur le motif du sexe. Les jeunes hommes semblent davantage subir la stigmatisation du lieu de résidence, à travers la banlieue ou le quartier, combinée parfois à celle du « look ». Ainsi, la discrimination à base ethnoraciale s'exprime fortement parmi les diplômés de l'enseignement supérieur. L'effet de l'ascendance maghrébine persiste significativement sur le sentiment de discrimination à l'embauche, à caractéristiques contrôlées ¹⁷. Les jeunes femmes qui résident en ZUS l'expriment de manière plus intense, une stigmatisation liée au lieu de résidence apparaissant au moment du recrutement. Les titulaires d'un BTS ou DUT expriment davantage ce sentiment que les diplômés universitaires (niveau Bac +3/Bac +4), alors que les titulaires d'un Bac +2 santé-social l'expriment moins. ●

14. Des résultats similaires à ceux de l'enquête Génération 98 (Silberman, Fournier, 2006) et à ceux de l'enquête Génération 2004 (Brinbaum, Guégnard, 2012b) et Trajectoires et origines (Beauchemin *et al.*, 2010 ; Brinbaum et Primon, 2015).

15. Ces réponses n'avaient pas été proposées comme modalités dans le questionnaire initial. Elles sont apparues dans les réponses « autres » en clair.

16. Ces réponses renvoient à la compréhension de la question, les jeunes sans ascendance migratoire évoquent le manque d'expérience ou le diplôme, qui ne sont pas des critères discriminatoires mais qui constituent des obstacles à l'emploi.

17. Un modèle statistique a été estimé pour démêler les effets des différents facteurs sur l'expérience de discrimination en contrôlant des diplômes de l'enseignement supérieur, du sexe et de la résidence en zus.

– Tableau 7 –

Motifs de discrimination à l'embauche déclarés par les jeunes diplômés
(en %, plusieurs réponses possibles)

	Nom	Couleur de la peau	Lieu de résidence (quartier)	Sexe	Origine étrangère religion (ajouté)	Look	Âge	Accent	Manque d'expérience	Diplômes	Situation familiale
France	5	8	12	42	3	11	12	2	6,5	8	4
Maghreb	75	38	21	26	14	6	4	0	0,4	0,5	0

Source : Enquête Génération 2010, Céreq.
Champ : diplômés de l'enseignement supérieur
* Enceinte ou ayant plusieurs enfants.

Remarque : certains motifs, tels que l'origine étrangère et la religion ont été ajoutés *a posteriori*, et peuvent donc être sous-déclarés.

–L'ENQUÊTE DE TERRAIN–

La diversité des profils	19
En amont du marché du travail : des trajectoires scolaires hétérogènes	20
Les modes de recherche des jeunes	23
Le rôle des réseaux et prescripteurs	27
Les discriminations à l'embauche déclarées par les jeunes et leurs expériences	32
Quelques trajectoires de jeunes enquêtés	41

– 3 –

–LA DIVERSITÉ DES PROFILS–

Les vingt-trois entretiens recueillis rassemblent des jeunes qui sont ou ont été cadres et qui sont inscrits à l'Apec. Les jeunes interrogés font donc partie d'une population sélectionnée et les résultats de l'étude qualitative sont à comprendre dans ce cadre circonscrit. Ils sont **tous diplômés de l'enseignement supérieur** et la plupart d'entre eux ont un diplôme de troisième cycle. Comme mentionné précédemment, les parcours scolaires et professionnels, notamment ceux des descendants d'immigrants¹⁸, ne sont pas représentatifs des jeunes ayant une ascendance étrangère. L'étude porte plus particulièrement sur les descendants de Maghrébins qui, parmi les jeunes ayant une ascendance migratoire directe, sont les plus nombreux à avoir été interrogés. Cependant, il nous a semblé intéressant de ne pas écarter les quelques autres descendants d'immigrants. Ce groupe est formé d'un descendant de Turc, un descendant de Vietnamien et deux descendants de Dominiens. Deux jeunes sont nés en dehors de la France et l'un de leurs parents vit ou a vécu en France. Les autres sont nés sur le territoire national (Annexe 4).

Parmi les descendants d'immigrants, quatre jeunes femmes se trouvent dans des situations particulières par rapport à leur ascendance migratoire. La première est née au Maghreb mais son père, qui réside en région parisienne, l'accueille lorsqu'elle vient en France, adulte, pour poursuivre ses études supérieures. La deuxième se distingue des autres jeunes par le fait qu'elle soit la seule enquêtée qui soit née au Maghreb arrivée en France en bas âge. Selon les catégories statistiques, elle est « immigrée ». L'originalité de sa situation est que sa mère est elle-même arrivée en France avec ses parents lorsqu'elle était enfant. La mère de l'enquêtée a effectué toute sa scolarité en France avant de se marier et de s'installer au Maghreb, d'où la famille reviendra quelques années plus tard. La troisième est également catégorisée comme descendante d'immigré dans la mesure où ses parents sont tous deux nés au Maghreb. Ces derniers, arrivés en France avant l'âge de 10 ans, ont été scolarisés en France et n'en sont jamais partis. Ces enquêtés se caractérisent par le fait que les parents ont poursuivi toute ou partie de leur scolarité en France : ils connaissent, entre autres, le système éducatif puisqu'ils l'ont pratiqué eux-mêmes et ils maîtrisent la langue française (Oumeddour, 2016).

Ces deux facteurs peuvent être considérés comme des ressources pour ces jeunes.

Les jeunes interrogés ont tous **entre 25 et 36 ans**. Dix jeunes sont âgés de 25 à 29 ans : 7 descendants d'immigrants dont 4 jeunes femmes. Les 13 autres sont âgés de 30 à 35 ans au moment de l'entretien : 6 descendants d'immigrants dont 3 femmes.

Le nombre d'enfants dans les familles d'immigrants est variable (entre deux et neuf enfants). Deux fratries sont très nombreuses (7 et 9 enfants). Le nombre d'enfants dans les familles de la population majoritaire varie entre deux et quatre. Lorsque les jeunes ont **créé leur cellule familiale**, les descendants d'immigrants sont plus souvent mariés que les jeunes de la population majoritaire qui sont davantage pacés ou vivent en union libre.

La **plupart sont en poste**. Trois jeunes sont à la recherche d'un emploi et un quatrième est en contrat de sécurisation professionnelle : suite à un licenciement, l'enquêtée a décidé de tenter une reconversion professionnelle. Dans cette perspective, elle étudie et ne recherche pas un nouvel emploi.

Une caractéristique de l'étude de terrain réside dans l'homogénéité des jeunes, avec ou sans ascendance migratoire, en termes d'origines sociales. Il apparaît que, parmi les vingt-trois jeunes, **vingt ont des parents ouvriers et employés**. Trois pères sont cadres (dont un père d'origine maghrébine) et une mère exerce une profession intellectuelle.

Les **régions de résidence** des jeunes, qui sont souvent celles dans lesquelles leurs familles sont installées, se répartissent sur une grande partie du territoire français et la taille des communes varie fortement : Île-de-France ou région, centre-ville ou quartier de la politique de la ville, appartement ou maison, agglomérations ou communes de taille modeste, etc. Quatre jeunes ont déclaré que leur famille a résidé ou réside en ZUS (dont 3 descendants d'immigrants). Parmi les vingt-trois jeunes interrogés, une seule personne déclare avoir grandi à Paris et quatre en Île-de-France. L'offre scolaire et les opportunités d'emploi sont liées au lieu de résidence des familles et au bassin d'emploi régional concerné.

18. La terminologie « descendants d'immigrés » n'est pas une catégorie statistique et elle marque les jeunes d'un déplacement, d'un pays vers un autre, qu'ils n'ont pas expérimenté eux-mêmes puisque ce sont leurs parents qui ont fait le choix de l'immigration. Pour cette raison notamment, les jeunes sont qualifiés, dans cette partie de l'étude, de « descendants d'immigrants » ou « descendants de Maghrébins » (Oumeddour 2016).

– EN AMONT DU MARCHÉ DU TRAVAIL, DES TRAJECTOIRES SCOLAIRES HÉTÉROGÈNES –

De même que les caractéristiques sociodémographiques des jeunes sont diverses, leurs parcours scolaires et les trajectoires dans l'emploi apparaissent hétérogènes.

Comme mentionné précédemment, les jeunes qui ont participé à l'étude ont un diplôme de l'enseignement supérieur (de Bac +2 à Bac +5). Ils sont cinq à être titulaires d'un diplôme infra Bac +5, trois descendants d'immigrants et deux jeunes sans ascendance migratoire directe : Sylvain (36 ans) est sorti du système scolaire après l'obtention de sa licence professionnelle et a été recruté sur un poste de cadre après avoir travaillé deux ou trois ans en intérim ; Marie-Anne (36 ans) est titulaire d'un Bac +2 et a accédé au statut de cadre dans le poste qu'elle occupe au moment de l'entretien ; Assia (33 ans), descendante de Maghrébins et Jean-Paul (33 ans), dont le père est originaire du Sud-Est asiatique, sont tous deux titulaires d'un Bac +3 et ont été tous deux promus au sein d'entreprises dans lesquelles ils ont travaillé ; Laurent (28 ans), dont le père est domien, a accédé à une position de cadre à l'étranger sans avoir obtenu son Bac. À son retour en France, il a repris des études au Greta afin de décrocher un Bac +2.

Alors que tous les jeunes sans ascendance migratoire directe déclarent avoir suivi une scolarité dans les filières générales, quelques descendants d'immigrants déclarent des **orientations en lycée professionnel, voire** des orientations contrariées. L'orientation en lycée professionnel de Nair lui semble aller de soi au moment où la décision est prise. Ses parents connaissent mal le système scolaire et ne s'y opposent pas. Par ailleurs, le frère aîné de Nair a commencé à travailler jeune et c'est ainsi que Nair se projette dans l'avenir. C'est donc seul, et tardivement, qu'il prend conscience que les études sont importantes et que les emplois deviennent plus intéressants avec l'élévation du diplôme. Ce déclic intervient aussi lorsqu'il prend conscience de la stigmatisation dont les descendants d'immigrants peuvent faire l'objet au sein de l'institution scolaire. À partir de ce « déclic », il est studieux et s'investit fortement dans ses études, qu'il fera entièrement en alternance. Ses bons résultats – mentions « bien » au Bac, « très

bien » en licence – le convainquent et lui donnent la confiance nécessaire pour s'inscrire dans une grande école, les Mines, dont il en sort diplômé trois années plus tard :

« Je n'ai pas suivi un cursus normal, je dirais [...] Donc, moi, comme je suis un enfant, je dirais, issu de l'immigration. Donc mes parents sont arrivés dans les années 1970, voilà. Ils n'ont aucune connaissance, je dirais, du cursus scolaire. Donc, moi j'ai... C'est vrai qu'au collège, ça a été assez difficile, c'était des années assez difficiles, je dirais, en termes de scolarité, je n'étais pas très bon élève. Et ensuite donc, je n'ai pas pu faire de cursus général, je n'ai donc pas pu intégrer un Bac général, j'ai dû m'orienter vers un lycée professionnel [...] Et à partir de là, donc au lycée, j'ai eu un déclic. Je ne sais pas pourquoi, j'ai eu un déclic [...] En fait, c'est-à-dire que je voulais, comment dire... On était une minorité, je dirais, d'élèves d'origine étrangère, à chaque fois qui étaient montrés du doigt pour dire : voilà, c'est toujours ceux qui sont les moins bons, qui sont les plus perturbants, etc. Donc, c'est à ce moment-là que j'ai eu un déclic. Je me suis dit : je veux être parmi les trois premiers et il faut que je me bouge un peu pour y arriver. Et puis à partir de là, donc, c'est là où j'ai commencé à prendre les choses un peu au sérieux et puis à travailler plus sérieusement, et puis donc, là, j'ai continué [...] Oui, j'ai deux frères, deux grands frères, donc deux grands frères, voilà. Et donc le premier qui n'a pas pu continuer ses études à cause justement des problèmes économiques. [...] il a été obligé d'arrêter les études pour aller travailler. Et puis le deuxième qui a fait un niveau Bac +2 et puis ensuite il a arrêté. » (Nair, 32 ans).

Dans le cas de Mourad, la famille intervient pour contrer l'orientation en BEP qui lui est proposée. C'est sa sœur qui fait les démarches. Elle-même a « le parcours idéal » : titulaire d'un Bac +5 en informatique, elle travaille dans son secteur d'activité en région parisienne. Cette orientation en filière générale réussit à Mourad puisqu'il obtiendra son baccalauréat et continuera ses études jusqu'en licence professionnelle, à la suite de laquelle il choisira de travailler. C'est donc plus récemment qu'il a repris ses études en vue d'obtenir un Bac +5 afin de postuler à des postes qui l'intéressent davantage :

« Donc, voilà, donc, moi, mes camarades de classe, qui étaient également des copains, parce qu'on habitait dans le même quartier. Donc, eux aussi avaient une scolarité pas terrible [...] Et ils sont tous orientés vers un BEP. Donc, moi, à un moment donné, je voulais suivre le wagon, et dire : "Moi aussi je vais en BEP". Sauf que là, ma sœur a mis son veto en disant : "Non, non, tu ne vas pas en BEP, tu redoubles la troisième et tu fais une seconde générale" [...] D'ailleurs, c'était marrant, parce que la prof principale de l'époque, mes parents allaient toujours aux réunions parents-profs. Elle avait dit à mes parents, à ma mère en l'occurrence : "Moi je conseille le redoublement pour votre fils, pour qu'il puisse, ben, reprendre un peu les bases et pour faire une bonne troisième, pour après choisir un bon BEP." » (Mourad, 33 ans)

Rétrospectivement, les jeunes qui ont subi une orientation contrariée parlent de « désorientation » et d'une forme d'injustice au vu de leurs résultats scolaires qui n'étaient pas moins bons que ceux de certains de leurs camarades de la population majoritaire qui, eux, ont été orientés vers des baccalauréats généraux :

« Après, on a eu certains obstacles également avec les conseillers d'orientation, ce qu'on appelle, nous, les conseillers de désorientation, qui malheureusement ne nous guident pas. » (Nair, 32 ans).

« Donc là, les conseillères de désorientation [...] nous ont conseillé d'aller vers les filières techniques style BEP [...] Enfin, quand je dis conseillère de désorientation, ce n'est pas anodin, donc, redoubler pour aller en BEP. » (Mourad, 33 ans).

Malika se souvient de sa trajectoire scolaire comme une succession d'entraves, dues à l'origine migratoire de ses parents, qui l'ont marquée :

« Moi je m'en rappelle très bien que [...] qu'en CM2, ça m'a beaucoup marquée en fait, en CM2 j'étais une très bonne élève, et je me suis retrouvée en 6e, vous savez, 6e6, un truc comme ça, et il y avait, on va dire, les Maghrébins, on va dire... disons... enfin, moyens. Et déjà, je n'ai pas trop compris. Ça, j'ai compris ça que plus tard en fait. Vous savez que quand on a cet âge-là on ne pense pas à ce genre de chose [à la discrimination]. Et moi, j'ai fait des études de sociologie par la suite et c'est après que j'ai compris [...] Moi ils ont voulu m'orienter vers un BEP ! [...] Alors que mon

père, il a tout fait pour que l'on fasse des études. Il a dit : "Non, il est hors de question que ma fille fasse un BEP ! Vous la mettez en seconde générale !" Alors que j'avais, je ne sais pas, j'étais correcte quoi [ses notes] ! C'est quelque chose qui m'a marquée en fait. » (Malika, 35 ans).

Ces extraits corroborent des études antérieures qui ont mis en évidence les problèmes d'orientation auxquels sont confrontés ces jeunes et les orientations contrariées qu'ils subissent et qu'ils vivent comme une injustice (Beaud, 2002 ; Brinbaum, Kieffer, 2005 ; Zirotti, 2006) et souvent comme une discrimination liée à l'origine et à la couleur de la peau (Brinbaum et Primon, 2013).

Conformément aux statistiques descriptives issues de l'enquête Génération 2010 et à des études antérieures, les **filières** choisies/suivies ne sont pas semblables selon que les jeunes ont une origine migratoire directe ou pas : les descendants d'immigrants s'orientent rarement vers les filières préparatoires aux grandes écoles (CPGE). Dans le cadre des entretiens menés, trois jeunes de la population majoritaire y ont fait un passage et aucun descendant d'immigrants. Ces derniers ont plutôt opté pour un DUT ou un BTS. Ils sont plus nombreux que leurs pairs de la population majoritaire à obtenir leur Bac +5 dans une université.

Les **disciplines** choisies par les jeunes rencontrés sont également dissemblables pour les uns et les autres. Les descendants d'immigrants ont plus souvent opté pour des filières commerciales et de gestion (Bac +5) alors qu'un seul jeune de la population majoritaire a fait ce choix. Enfin, les trajectoires dans l'enseignement supérieur sont **moins linéaires pour les descendants** d'immigrants que pour les jeunes de la population majoritaire. Ils sont plus nombreux à avoir changé de filière en cours d'études supérieures.

Alors que les descendants d'immigrants relatent spontanément des expériences vécues comme discriminantes dans l'enseignement primaire et secondaire, aucun n'a exprimé ce type de difficulté lors de ses études dans l'enseignement supérieur. Les situations sont parfois vécues de façon particulièrement positive comme c'est le cas de Nair à propos des remarques que lui fait le directeur de l'École des mines au début et à la fin de sa scolarité :

« Et puis là par contre, c'est vrai que pendant l'entretien, je me souviens encore que le directeur m'a dit : "Mais, Monsieur [Nom de famille de Nair], vous êtes conscient que vous êtes en concurrence avec les meilleurs BTS, les meilleurs étudiants de licence, les meilleurs ci, les meilleurs ça." Voilà, je me suis dit : "Bon, est-ce que c'est un signe ? Ça veut dire, vous n'avez rien à faire là parce que votre niveau est trop, trop bas." Et finalement, après l'entretien s'est très bien passé, et puis il m'a dit : "Moi je sais que vous allez y arriver et je compte sur vous. Donc, pour moi, c'est OK !" [...] Et puis du coup, donc il a fallu que je bosse assez dur, les soirs [...] À partir de la deuxième année, j'étais en colocation avec un copain avec qui on travaillait régulièrement tous les soirs, les matins, etc. pour pouvoir avancer. Et puis au final, j'ai réussi à obtenir mon diplôme et comme disait le directeur : "Il y en a certains qui pensaient que c'était de l'acquis, qui venaient justement de ces fameux Bac S, qui venaient de ces prépas, etc. qui n'ont pas eu leur diplôme, et [vous] qui venez de BEP et Bac pro, vous avez réussi à avoir votre diplôme." » (Nair, 32 ans).

Après les difficultés, ressenties par les jeunes comme des discriminations, au collège et au lycée, c'est au moment de la recherche d'une alternance pour certains, d'un stage pour d'autres, que de nouveaux obstacles apparaissent.

La recherche d'une entreprise d'accueil pour un stage ou une alternance est d'autant plus importante pour les **descendants d'immigrants que ces derniers choisissent plus souvent un parcours scolaire professionnalisant**¹⁹ dans l'enseignement supérieur. Plus de la moitié des descendants d'immigrants ont fait tout ou partie de leurs études en alternance. Engager un jeune pour quelques semaines ou quelques mois et l'engager pour une année complète, voire plusieurs, n'implique pas la même relation candidat-employeur. Les jeunes sans ascendance migratoire directe se sont tous familiarisés avec l'entreprise à travers des stages. Les jeunes descendants d'immigrants, quant à eux, le font plus fréquemment à travers des contrats d'alternance.

Pour beaucoup de descendants d'immigrants, cette préférence tient notamment au fait que les ressources financières des parents sont limitées. En optant pour cette forme d'études, ils parviennent à financer tout ou partie de leur scolarité. À cela s'ajoute l'autonomisation des jeunes, comme Sabrina qui s'installe avec son compagnon et doit faire face aux charges finan-

cières relevant d'un ménage. Mais ce n'est pas le cas de tous. La mère de Lina a financé l'essentiel des études de sa fille (qu'elle ne fait pas en alternance). La famille vit en région parisienne et Lina a fait un DUT à Grenoble, une année de licence en Écosse et son master à Lyon. Lina est boursière et elle travaille pendant les vacances scolaires pour alléger la charge financière qui pèse sur sa mère qui élève seule deux autres enfants. A posteriori, elle valorise cette contrainte :

« J'ai postulé un peu partout en France et j'ai été prise à Grenoble [...] Là je fais deux ans [...] Je suis boursière, j'ai la bourse. Il y a une bourse aussi régionale en plus quand on part à l'étranger. Et puis il y a aussi principalement ma mère, et puis Édimbourg c'est une ville qui est assez chère quand même [...] Je rentre et je postule à plusieurs masters en communication un peu partout aussi en France [...] Et j'ai postulé à Lyon et j'ai été prise à Lyon, où j'ai retrouvé des gens avec qui j'étais en IUT. Je trouve [que] les jobs étudiants, c'est important [...] Déjà on apprend le monde de l'entreprise puisqu'on ne le fait pas forcément dès la première année d'études. Donc on se rend compte déjà de ça. Ça apporte de savoir connaître sa place dans une entreprise [...] Un savoir-être dans l'entreprise. La diversité des métiers, parce que ça, on ne l'apprend pas à l'école, tout ça en fait. Donc ce n'est qu'en faisant des jobs étudiants qu'on se rend compte de ça. » (Lina, 25 ans).

La période de transition entre l'école et le travail est difficile pour tous les jeunes et particulièrement pour les descendants d'immigrants (Joseph *et al.* ; 2012 ; Brinbaum, Issehnane, 2015). La durée de recherche d'emploi s'est fortement allongée et le chômage reste élevé parmi les jeunes diplômés, même s'il est moindre que pour les jeunes sans qualification. Les descendants de Maghrébins ont plus de difficultés à accéder à un emploi, et la qualité²⁰ des emplois est souvent inférieure à celle des jeunes de la population majoritaire (Brinbaum, Issehnane, 2015). Parmi les raisons avancées pour expliquer cette situation, on trouve notamment le moindre capital social, le choix de la filière d'études, le lieu de résidence (plus fréquemment dans les quartiers prioritaires de la ville) et la discrimination à leur égard (voir aussi à partir de l'enquête TeO, Beauchemin *et al.* 2010 ; Brinbaum *et al.* 2010 et 2015).

Afin d'approfondir la question de l'accès à l'emploi, nous allons nous intéresser aux modalités d'entrée sur le marché du travail.

19. Un parcours scolaire professionnalisant signifie que les élèves étudient et travaillent de façon alternée. L'inscription dans ces filières n'est possible que si l'élève a trouvé un employeur pour la durée de l'année scolaire au minimum.

20 La qualité de l'emploi se mesure à travers différents indicateurs, notamment le déclassement professionnel et le type de contrat obtenu.

– LES MODES DE RECHERCHE ET D’OBTENTION DE L’EMPLOI PAR LES JEUNES DIPLÔMÉS –

Le guide d’entretien conçu pour l’étude comprend une série de thématiques qui sont abordées avec les jeunes et à la suite desquelles un miniquestionnaire relatif aux canaux utilisés pour trouver leurs emplois leur a été soumis. Une liste de propositions²¹ leur a été proposée à laquelle ils devaient répondre par « oui » ou « non ». La dernière question « Autres canaux » est ouverte et elle a permis de référencer des canaux qui n’étaient pas mentionnés dans la liste. Lorsque l’on compare les canaux utilisés selon que l’on a une origine migratoire directe ou pas, certains canaux sont mobilisés tout autant par les descendants d’immigrants que par les jeunes de la population majoritaire alors que d’autres ont été utilisés de façon plus différenciée.

Avant d’examiner les réponses, précisons que la liste proposée intègre comme canal possible la « presse écrite ». Celle-ci étant devenue marginale dans la recherche d’emploi des jeunes, elle n’est donc pas intégrée dans cette analyse.

– L’UTILISATION CONVERGENTE DE CERTAINS CANAUX

Alors que la « presse écrite » n’est plus guère utilisée, la recherche par **Internet** est devenue en revanche l’outil premier de tous les jeunes. En un clic, ils y trouvent des sites d’annonces, des cabinets de recrutement, le service RH des entreprises... Tous les jeunes sans exception utilisent ce média pour postuler, que les candidatures soient spontanées ou en réponse à des annonces. L’Apec, dans sa mission d’émetteur d’annonces d’emploi, est citée par vingt des vingt-trois jeunes rencontrés.

Le **réseau personnel** est utilisé par les deux tiers des jeunes interrogés (Apec, 2016, 2015, 2014). De nombreuses études ont montré qu’il s’agit du canal le plus efficace et les jeunes l’ont bien compris, quelles que soient leurs origines sociales et migratoires comme le confirme l’analyse sur l’enquête Génération (**Tableau 6**, page 15).

Les **écoles et les universités** sont également des canaux d’accès à l’emploi très utilisés par les jeunes,

mais dans une moindre mesure. Le réseau que peut offrir une université est souvent moins efficace que celui qu’offre une école de commerce ou d’ingénieurs. À l’exception des formations professionnalisantes qui supposent une présence des étudiants en entreprise, les universités restent plus éloignées du monde du travail. Les écoles de commerce et d’ingénieurs entretiennent, elles, des relations plus étroites avec le monde professionnel. De la même façon, les réseaux des étudiants et les alumni sont en général plus actifs. Certains jeunes rencontrés ont trouvé leur stage ou leur alternance via leur établissement scolaire et certains y ont été recrutés par la suite.

– L’UTILISATION CONVERGENTE D’AUTRES CANAUX

Pôle emploi est cité plus régulièrement par les jeunes sans ascendance migratoire directe, mais rares sont les jeunes qui trouvent un emploi via cet opérateur. Les annonces qui correspondent à leur niveau de formation ne sont pas fréquentes :

« Des annonces sur le site du Pôle emploi, je ne crois pas en avoir trouvé, si, peut-être quelques-unes quand même. » (Guillaume, 32 ans).

Marie-Anne a néanmoins trouvé le poste dans lequel elle est depuis cinq ans par cet intermédiaire :

« Sur Pôle emploi [...] C’était bien la première fois de ma vie [qu’elle trouvait un emploi par ce biais] Oui, voilà, ils cherchaient un chargé de mission et l’offre était publiée sur Pôle emploi [...] Oui, je regardais, effectivement, le site de Pôle emploi, ça fait partie des sites que je regardais avec l’Apec et d’autres... mais je regardais plus Pôle emploi puisque je n’étais pas cadre. » (Marie-Anne, 36 ans).

La plupart y ont été inscrits, certains dès la fin de leurs études, comme les jeunes en alternance qui ont cumulé des droits. Pierre y a trouvé quelques avantages, des financements modestes mais qui sont importants dans la période intermédiaire entre les études et l’emploi :

²¹ Les items étaient les suivants : candidature spontanée, candidature internet, relation professionnelle, Apec, Pôle emploi, école/université, centre de formation, relation personnelle, presse écrite, cabinet de recrutement, mission locale, organisme professionnel, forums, autres canaux.

« Après, en sortie d'école, je l'ai utilisé [Pôle emploi] pour une chose, c'est qu'il fournissait une adresse e-mail pour les entretiens distants [...] qui permettait [d'acheter] des billets de train, euh, à bas coût [...] des tarifs préférentiels ils ont, ils ont une enveloppe par chercheur d'emploi et, on va dire que, les quatre premiers, ils vous les offrent et puis après c'est pour votre pomme. » (Pierre, 29 ans).

De la même façon, les **relations professionnelles** sont un peu moins mobilisées par les descendants d'immigrants puisque seule la moitié d'entre eux déclare y avoir eu recours alors que leurs pairs de la population majoritaire y font plus souvent appel. La question des réseaux personnels et professionnels est plus amplement développée dans la partie relative aux « modes d'obtention ».

Les diplômés interrogés ne s'adressent que très exceptionnellement à une **mission locale**. Sans doute parce que, comme pour Pôle emploi, les postes qu'ils recherchent ne se trouvent pas ou plus rarement au sein de ces structures. Les deux descendants d'immigrants qui y ont eu recours l'ont fait uniquement à la fin de la scolarité initiale dans l'objectif de se faire accompagner :

« Au début, j'ai mon diplôme [une licence 3] en septembre 2004. Donc, on commence à chercher en région Centre. Et donc, on envoie essentiellement [des candidatures] sur les annonces sur Internet, Cadre Emploi, Manpower, tous les sites et on épiluche [...] Et je me rends [à la mission locale]. J'y ai été un peu épaulé par [...] Je sais plus, un truc qui est de la Mission Locale [...] Donc, j'ai rencontré une conseillère qui m'a aidé à refaire mon CV, à refaire un peu ma lettre de motivation. » (Mourad, 33 ans).

« Ben, mission locale, j'avais fait des petits trucs de type atelier CV et des trucs comme ça, que je n'avais jamais fait en école de commerce. Mais bon, il fallait être suivi à l'époque pour avoir un peu de... comment j'appelle ça, des aides. » (Hamed, 28 ans).

Le recours à la mission locale s'avère remplir davantage un rôle d'accompagnement et d'ancrage dans le tissu social qu'une aide à la recherche du premier emploi.

La modalité « **autres canaux** » mérite d'être développée car les réponses des jeunes ont parfois été, sinon surprenantes, en tout cas insolites. En tout premier lieu, les réseaux sociaux ont été très souvent cités et s'avèrent être une nouvelle pratique de recherche d'emploi qui pourrait être intégrée dans les questionnaires des enquêtes :

« Les réseaux sociaux en fait [...] Oui, tout ce qui est Viadeo, etc. ? [...] Oui. Des annonces sur Facebook ou [...] Ou même Twitter maintenant. On répond aux tweets, ou Instagram [...] Oui. Maintenant ils déposent les annonces directement sur Instagram, et [...] ça peut aller très vite, très, très, vite. » (Lina, 25 ans).

Les canaux de recherche d'emploi, s'ils présentent quelques variations entre les descendants d'immigrants et les jeunes de la population majoritaire, sont assez homogènes dans le poids que représentent Internet et les réseaux personnels. C'est la façon dont ils ont obtenu leur emploi qui va expliciter la réelle efficacité de leurs démarches de recherche.

LES MODES D'OBTENTION

Les parcours professionnels sont plus ou moins longs puisque certains jeunes interrogés sont âgés de 25 ans et sortent tout juste de leur formation initiale tandis que d'autres sont déjà âgés de 35 ou 36 ans au moment de l'entretien. Si l'on écarte les deux plus jeunes et sans considération d'ascendance migratoire, certains jeunes cumulent plusieurs expériences de recherche d'emploi, d'autres qui ont été recrutés après leur stage ou leur alternance n'en ont aucune. Quelques-uns sont en fin de contrat et sont donc sur le point de mobiliser à nouveau les outils et les réseaux qui leur permettront de trouver leur future entreprise, d'autres encore viennent d'être recrutés. Cette hétérogénéité de situations, articulée à la variété des origines sociodémographiques et des trajectoires scolaires, forme en quelque sorte une « équation emploi » qui est singulière à chaque jeune. Sa résolution se complexifie cependant pour les descendants d'immigrants puisque, à cette « équation emploi », s'ajoutent des « marqueurs ethniques »²² qui représentent, pour certains d'entre eux, des obstacles à l'embauche.

22. Dans cette étude, les marqueurs ethniques sont le nom et le prénom, la couleur de peau, l'origine migratoire, la confession.

L'obtention d'un CDI en sortant des études est une exception parmi les jeunes interrogés. Deux descendants d'immigrés et deux jeunes sans ascendance migratoire seulement sont dans ce cas. Pour les premiers, le poste leur a été proposé à l'issue d'une alternance par l'entreprise d'accueil. Le recrutement des deux jeunes sans ascendance migratoire s'est fait suite à des réponses aux annonces sur Internet.

Les autres jeunes ont obtenu un ou plusieurs postes, depuis leur sortie d'études, dans des **conditions contractuelles variées mais essentiellement en CDD et en intérim**. Cette façon d'intégrer le marché du travail semble être la norme pour la plupart des jeunes diplômés rencontrés (l'enquête quantitative confirme qu'un emploi à durée indéterminée à la sortie des études ne concerne qu'un tiers des jeunes diplômés du supérieur). Un seul jeune a monté une auto-entreprise, qui a été active pendant une année avant qu'il ne soit recruté en CDI.

Plus de la moitié des jeunes en emploi, qui ne sortent pas de leur formation initiale, ont été **recrutés dans leur entreprise actuelle entre 2010 et 2015**. Parmi eux, trois jeunes sans ascendance migratoire occupent leur poste depuis plus de 5 ans.

La plupart des emplois trouvés sont en adéquation avec les qualifications des jeunes. Trois jeunes, dont deux descendants d'immigrants, expriment cependant une forme de déclassement. La première est une jeune femme de 25 ans qui travaille en intérim le temps de trouver un emploi d'ingénieur (Karima). Le second est un cas très particulier puisqu'il s'agit d'un descendant de Domien qui a eu beaucoup de responsabilités à l'étranger alors qu'il n'avait pas de diplôme. De retour en France, il a d'abord fait le nécessaire pour obtenir un diplôme de l'enseignement supérieur, un BTS, mais il est conscient, au moment de l'entretien, qu'il lui est difficile d'obtenir un emploi équivalent en France et qu'il lui faudra sans doute obtenir un diplôme plus élevé. La troisième est une jeune femme sans ascendance migratoire directe qui a préféré prendre un emploi moins qualifié après une longue recherche d'emploi et une phase de déprime. Elle en est satisfaite lorsque l'entretien a lieu.

Entre les jeunes de la population majoritaire et les descendants d'immigrants, parmi les jeunes rencon-

trés, la principale différence tient au **statut de l'emploi** qu'ils détiennent au moment de l'entretien. Si l'on considère les jeunes de la population de référence, tous ont un emploi pérenne (CDI ou fonction publique) sauf une. Après un licenciement économique, Claire est en « contrat de sécurisation professionnelle » et elle étudie dans la perspective de tenter le concours du Capes, car enseigner est une activité qu'elle envisage depuis longtemps :

« En fait, je suis en contrat de sécurisation professionnelle [CSP], du coup, je touche mon salaire pendant un an [...] Le contrat de sécurisation professionnelle, c'est un contrat qui est proposé quand on est licencié économique [...] L'avantage du CSP, c'est déjà, financièrement, il est plus intéressant [...] Et, c'est au niveau aussi du suivi. On a un suivi qui est plus fort que quand on est au chômage classique [...] du coup, je suis en préparation du concours de Capes [...] je l'avais commencé avant mon licenciement [...] donc, c'est un cheminement que j'ai fait déjà depuis un an [...] Je pensais le faire mais plus tard. Je pensais le faire après avoir bossé 10 ans quelque chose comme ça. [...] L'enseignement, c'est quelque chose qui m'avait toujours intéressée. J'ai fait sciences de l'éducation en [licence] Je pensais vraiment avoir une première partie de carrière plus longue que ça [...] En tout, j'ai bossé quatre ans, en fait. » (Claire, 31 ans).

L'examen des descendants d'immigrants interrogés montre que six d'entre eux ne sont pas dans un emploi pérenne : trois sont en recherche d'emploi sans d'autre projet que de trouver un poste. Deux sont en CDD de 6 mois : Lina (25 ans) qui vient d'être recrutée par l'entreprise après son stage de fin d'étude et qui ne sait pas si un autre contrat lui sera proposé par la suite, et Mourad qui, à la fin de sa reprise d'études, a prolongé son stage de 6 mois par un CDD qui s'achève au moment de l'entretien :

« Dès le départ, ça a été très clair, un CDD de 6 mois et rien derrière [...] Et donc, j'ai accepté quand même. En fait, moi j'ai accepté plus pour valider l'expérience et finir le projet sur lequel je travaillais [...] Et donc, pour revenir à la question initiale, donc, au départ, c'était clair, c'était pour un CDD de six mois. Sauf qu'en six mois, les organisations bougent. Et donc, du coup, mon responsable a pris d'autres responsabilités. Donc, une acheteuse qui est passée responsable, qui a pris sa place [...] Donc, du coup, il y avait un poste qui était

vacant. Et donc, ils ont fait un recrutement externe [...] Je parlais du principe que, de toute façon, j'étais déjà là, que j'avais plus ou moins fait mes preuves, enfin, je pense avoir fait mes preuves [...] Enfin, je pense que d'elle-même, si j'avais pu correspondre au profil, elle m'aurait sollicité directement [...] Enfin, dès le départ, j'étais parti sur... je savais à quoi m'en tenir [...] Du moins, il n'y avait pas de faux espoir. » (Mourad, 33 ans).

Une dernière personne travaille en intérim tout en continuant ses recherches :

« En octobre, je suis partie en vacances et du coup, oui, début novembre, j'ai été en recherche active, j'ai fait trois, quatre intérim et puis j'ai lancé mes recherches [...] Et du coup, j'ai déjà eu un premier contact avec les cabinets de conseil [pour sa recherche de poste pérenne]. Donc, il y a une première appréciation de leur part de mon profil. Il y en a un qui a bien montré mon CV à un client donc, le client donc souhaite me rencontrer. Donc, on n'a pas encore fixé de date pour cette rencontre [...] Donc, j'ai eu la première appréciation pareille sur mon profil de leur part et puis, là, ils sont en train de me chercher un poste sur lequel ils peuvent me positionner, enfin. » (Karima, 25 ans).

Parmi ceux qui détiennent un contrat pérenne, deux sont localisés à l'étranger et un troisième est sur le point de quitter l'entreprise :

« J'y suis restée 2 ans [...] Jusqu'en 2014 [...] Et là, depuis, la société donc a été vendue [...] Et rachetée donc par une autre société qui m'a demandé de rester pendant... jusqu'à ce qu'ils puissent mettre en place des choses. Et là, on arrive à la fin du processus. » (Zahia, 35 ans).

À la difficulté de « décrocher » un premier entretien qui puisse déboucher sur un contrat de travail court, s'ajoute l'obstacle se transformer l'opportunité en une situation professionnelle stable.

Les ressources dont disposent les descendants d'immigrants et les obstacles auxquels ils doivent faire face lorsqu'ils sont à la recherche d'un emploi montrent, entre autres, que la moindre qualité du réseau et la résidence en ZUS exercent un impact négatif sur l'accès à l'emploi des jeunes. Les jeunes actifs qui ont été interrogés dans le cadre de cette étude présentent des situations sociales et économiques passées et présentes hétérogènes qui mènent à des expériences également diverses. Cette diversité de parcours mène à des durées de recherche et des accès à l'emploi hétérogènes parmi les descendants d'immigrants. L'accès à l'emploi est très rapide pour certains, long pour d'autres. Le capital social et financier, la qualité du diplôme obtenu, le lieu de résidence... varient d'un jeune à l'autre. Autrement dit, les possibles obstacles ne sont pas forcément expérimentés par l'ensemble des descendants d'immigrants.

Les obstacles peuvent se transformer en ressources par leur absence, parce que le jeune ne vit pas dans un « quartier » ou parce que le nom et le prénom n'ont pas de consonance marquant l'origine migratoire. En ce sens, chaque jeune interrogé dans le cadre de cette recherche a, selon son histoire de vie, des obstacles à surmonter et des ressources à disposition qui lui sont propres. Ces facteurs conditionnent à la fois la trajectoire scolaire et les modalités de recherche et d'accès à l'emploi. Dans cette perspective, les obstacles et les ressources sont analysés conjointement.

– LE RÔLE DES RÉSEAUX ET DES PRESCRIPTEURS –

Les jeunes interrogés, qu'ils soient de la population de référence ou descendants d'immigrants, construisent leur réseau au fil de leurs trajectoires. Ce réseau peut être constitué d'associations, d'amis ou de camarades rencontrés pendant leurs études, d'établissements scolaires qu'ils ont fréquentés, de relations personnelles développées au sein d'entreprises, d'agences d'intérim ou de recrutement, de collègues, etc. Certains commencent à le construire très tôt. C'est le cas de Nair qui, à l'adolescence, est membre d'associations œuvrant dans son quartier :

« Les boulots, j'ai commencé très, très jeune. Les boulots, j'ai commencé même avec les associations donc de quartier où elles nous faisaient travailler déjà dès 14 ans pour avoir notre argent de poche. Dès 14 ans, j'ai commencé. » (Nair, 32 ans).

DANS LA RECHERCHE D'UN STAGE ET D'UNE ALTERNANCE

Les descendants d'immigrés forment un groupe plus fréquemment amené à rechercher une entreprise d'accueil puisqu'ils sont plus souvent dans des formations professionnalisantes. Paradoxalement, ce sont également eux qui disposent d'un réseau moins efficace. La première recherche d'emploi se concrétise pour la plupart des descendants d'immigrants, par leur première recherche d'alternance ou de stage. La difficulté à trouver un employeur leur est, dans ce sens, familière, et ce avant qu'ils ne se lancent à la recherche d'un emploi pérenne :

« Et donc, j'ai été pris à ce BTS et là, ça a été un peu compliqué de trouver une entreprise qui puisse m'accueillir pour le BTS [...] Eh bien, c'est-à-dire que je ne sais pas. À chaque fois que j'ai envoyé des candidatures, j'ai toujours eu des réponses négatives [...] Et puis, jusqu'au jour où justement je suis passé par un chef d'équipe avec qui j'avais l'habitude de travailler pendant mes vacances scolaires [...] qui me connaissait bien du coup, donc qui savait comment je travaillais. Et lui a pris mon dossier et il est allé le remettre directement au responsable technique, donc de l'équipe maintenance en lui disant "Je te conseille de prendre

cette personne-là." [...] Et c'est de là où j'ai pu entrer pour faire mon BTS, en fait. » (Nair, 32 ans).

L'année suivante, il trouve son entreprise d'accueil par son réseau personnel, en l'occurrence son futur beau-père qui n'a pas d'ascendance migratoire directe.

Lorsque le niveau de diplôme s'élève, l'obstacle persiste comme pour Hamed (28 ans) qui a dû renoncer à une école de commerce en alternance car il ne trouvait pas l'entreprise d'accueil qui aurait validé l'acceptation de son dossier :

« Dans mon école de commerce, en fait, j'avais commencé une école qui s'appelle XX. Super réputée, etc. Une galère pour y entrer. Et j'avais trois mois pour trouver [...] une alternance, et je n'en ai pas trouvé. Donc, je me suis rapproché du groupe [nom d'une autre école de commerce privée]. Et eux, ils avaient un réseau d'entreprises super impressionnant, et j'ai signé là-bas. Mais sinon, je n'ai pas trouvé d'alternance, d'entreprise qui voulait me prendre. » (Hamed, 28 ans).

C'est ainsi que la plupart des alternants et des stagiaires descendants d'immigrants qui ont été rencontrés ont plus généralement trouvé leur entreprise d'accueil à travers un tiers qui tient un rôle de prescripteur, que ce tiers soit une relation personnelle ou une institution. C'est moins souvent le cas pour les jeunes de la population majoritaire. Ces derniers ont tous cherché des stages et non des alternances et les ont plus souvent trouvés dans leur réseau ou à la suite d'envois de candidatures, à l'instar de Vincent qui explique comment il a trouvé l'entreprise dans laquelle il a fait ses deux stages de master :

« Candidature via leur site Internet [...] Je ne me rappelle plus comment j'ai eu connaissance de leur existence. C'est possible que l'école ait soufflé le nom de l'entreprise, du groupe puisque c'est un gros groupe, mais qui n'est pas médiatiquement très connu. C'est vrai que je ne me rappelle plus comment exactement j'ai connu l'existence de l'entreprise [...] Après on a pas mal [d'annonces à l'école] on nous a donné une liste d'entreprises potentielles où on pouvait trouver des stages qui sont en lien avec la formation. Donc j'ai candidaté dans beaucoup d'entreprises [...] Donc j'ai candidaté aux offres qui m'intéressaient, pour le stage

[...] J'ai candidaté sur leur site [...] En fait, oui, j'ai fait une seule candidature [pour les deux années de stage] et en travaillant sur le premier site j'ai été envoyé une journée [...] en visite sur le deuxième avec un autre collaborateur de l'entreprise. Et sur place, j'ai eu connaissance d'un futur départ en congé de maternité et donc j'ai demandé au service s'ils cherchaient un stagiaire pour l'année d'après. Du coup ça s'est... après ça, je l'ai eu [...] Ils étaient intéressés et puis j'ai eu un appui interne sur le site où j'étais. On m'a dit : "Si tu veux aller en stage là-bas, on va t'envoyer en stage là-bas." » (Vincent, 29 ans).

- DANS LA RECHERCHE D'UN EMPLOI PÉRENNE

Une fois les études achevées, les jeunes se confrontent à la crise du marché du travail et à des employeurs prudents. C'est la raison pour laquelle, qu'ils aient une ascendance migratoire directe ou non, qu'ils aient des ressources à leur disposition ou non, peu accèdent rapidement à leur premier emploi pérenne (CDI) par l'envoi de candidatures. C'est néanmoins le cas d'Audrey qui n'est pas passée par un contrat court avant de signer son CDI :

« J'avais fait deux entretiens, enfin il y avait deux entreprises en tout [...] Et c'est le premier poste... les deux auraient vraiment été prêts à me prendre sauf qu'il y en avait un, il fallait que je passe encore un entretien avec la direction qui était au Luxembourg, je crois. Et le premier était vraiment très pressé entre guillemets, donc j'ai sauté sur l'occasion. [Elle est recrutée] En CDI, oui. » (Audrey, 34 ans).

Certains se voient recrutés à la fin de leur stage ou de leur alternance ainsi que le relate Zahia concernant le poste qu'elle a occupé durant six années après son master 2 :

« Oui, ce sont eux qui me proposent de rester. Et, de toute façon, dès le premier entretien, c'est ce qui avait été convenu [...] Enfin, ce qui avait été proposé en tous les cas [...] C'était qu'effectivement, je faisais une année d'alternance et que si ça se passait bien, ils me proposaient un CDI. » (Zahia, 35 ans).

Pour la plupart des autres jeunes, le mode d'entrée en emploi se fait généralement en deux temps : une période en intérim ou en CDD avant qu'un CDI ne leur soit proposé, le cas échéant. Vingt-et-un des vingt-trois jeunes ont démarré leur carrière professionnelle par un contrat court. En ce sens, les études en alternance sont une ressource importante pour la trajectoire professionnelle des jeunes descendants d'immigrants. Ils cumulent de l'expérience et ont le temps de se faire connaître et reconnaître dans l'entreprise qui parfois leur propose un poste en CDD ou en CDI.

Lorsque le jeune a entrepris plusieurs recherches d'emploi, le réseau s'élargit aux entreprises et structures œuvrant pour l'emploi qui leur ont fait confiance une première fois (associations, agences d'intérim, agences de placement ou cabinets de recrutement, sites d'annonces). Ces derniers peuvent se transformer en ressources pour les recherches d'emploi ultérieures (une partie concernant les intermédiaires du marché du travail est traitée séparément). Les attentes des jeunes divergent selon l'offre de la structure et l'aide proposée : certaines ne font que de l'accompagnement dans la recherche, d'autres que du placement ou du recrutement et d'autres encore interviennent sur les deux étapes. L'offre d'accompagnement varie avec le lieu de résidence des jeunes, les petites communes disposant d'un nombre de structures moins élevé que les grandes agglomérations par exemple.

- AU-DELÀ DU RÉSEAU, LE RÔLE DE L'ACCOMPAGNEMENT

Tous les jeunes n'ont pas recours à ces experts de la recherche d'emploi (lieu de résidence n'offrant pas ce type de structure, CDI trouvé avant d'en ressentir le besoin...) mais ceux qui ont fait appel à ce type d'**accompagnement** en sont très contents, même si la démarche ne les a pas toujours aidés à trouver une situation professionnelle :

« Si vous voulez, au niveau de ma recherche d'emploi, j'ai tout fait. J'ai refait mon CV, j'ai été accompagnée par une conseillère de l'Apec qui est vraiment formidable. On a travaillé sur mon CV, on a travaillé sur plein de choses. » (Malika, 35 ans).

Pierre parle de façon enthousiaste de son expérience lorsqu'après quelques mois de recherche infructueuse, il décide d'adhérer à une association d'aide à la recherche d'emploi afin de se redonner du courage et parce qu'il souhaite avoir des activités, des rendez-vous réguliers et des objectifs :

« Sur cette recherche-là, il y a une chose qui m'a été extrêmement utile, j'ai encore fait une fois appel à [nom d'une association] et là, par contre, autant la première fois ce n'était pas exceptionnel, là, par contre, sur [Nom de ville], ils sont exceptionnels [...] Il y a, notamment, une prof d'anglais qui assure des cours d'anglais, une fois par semaine donc, ça permet d'avoir une dynamique [...] Et, ils ont surtout un DRH à la retraite [...] qui est formidable [...] qui fait des ateliers, alors, déjà, des ateliers sur le management, ce qui m'a permis de faire plusieurs formations [...] Alors en fait, au moment où on s'inscrit, on passe un entretien ou deux avec un, un des membres de l'association qui nous aide à faire une analyse sur notre recherche, sur notre situation, sur notre CV, quoi [...] Et après, il y a différents ateliers [...] donc, qui pointent certains, certaines choses, et puis, il y a aussi un atelier recherche [...] En fait, toutes les semaines, les gens, ils se retrouvent pour parler... C'est pour dynamiser les gens, le plus difficile, en période de recherche, c'est la solitude [...] et donc là, ça permet, d'avoir des contacts réguliers. Donc après, moi, sur ma recherche, j'étais très actif sur Internet. » (Pierre, 29 ans).

Les descendants d'immigrants peuvent notamment s'adresser à des structures spécialisées dans le recrutement de « la diversité » qui peuvent être, à l'instar des structures plus généralistes, d'une aide considérable :

« J'ai mis mon CV en ligne en fin d'année scolaire et j'ai adhéré à un dispositif qui s'appelle « Nos quartiers ont des talents [...] Et donc, j'ai eu la chance d'avoir un parrain qui était le PDG du groupe [Nom du groupe], Monsieur [XX], qui lui m'a reçue, et m'a fait faire des entretiens avec des responsables achats, avec des responsables ressources humaines, et qui m'ont aidée à re-formaliser mon CV [...] Puisque j'avais des informations [sur le CV], mais elles n'étaient pas attractives [...] Donc, ils m'ont aidé à le refaire en le remaniant, en me donnant quelques petits conseils. Et je l'ai remis en ligne sur l'Apec. » (Sabrina, 27 ans).

Hamed s'est également adressé à des structures spécialisées mais il estime que les accompagnements sont restés sans effet sur sa trajectoire :

« Alors, s'il y en a bien un aujourd'hui qui est calé sur les recherches d'emploi, je crois que c'est bien moi. J'ai fait toutes les formations possibles et imaginables pour faire en sorte que la recherche d'emploi soit optimum [...] C'est-à-dire que j'ai suivi une formation à Pôle emploi, j'ai suivi des formations dans mon école de commerce. J'ai suivi des formations, je crois même côté Apec, je crois bien que j'avais fait une formation par téléphone. Je me suis même inscrit dans un... en fait, je faisais tous les différents canaux d'emploi, c'est-à-dire que [...] En fait, oui, après, je voulais dire Nos quartiers ont des talents [...] En fait, je n'ai pas forcément trouvé de... Enfin si, je suis désolé, c'était bien parce que j'étais suivi par un professionnel, par un directeur commercial de chez [Nom entreprise]. Donc, je suis venu, ça s'est bien passé. Il ne m'a pas forcément appris beaucoup, parce que j'étais déjà bien carré dans mes recherches d'emploi, je faisais tout, réseaux sociaux, le bouche à oreille, je faisais donc des candidatures sur Internet. J'ai utilisé tout, enfin j'ai utilisé tous les moyens [...] Voilà, j'ai tout vu. Mais malgré toute la bonne motivation et toutes les méthodes d'approche qu'on m'avait montrées, que je mettais en pratique, c'était une galère. Au bout de six mois, j'ai baissé les bras. » (Hamed, 28 ans).

Les deux descendants d'immigrants qui sont accompagnés par des structures spécialisées résident dans des agglomérations suffisamment importantes pour que ces structures y soient implantées.

Ces structures représentent des ressources pour beaucoup de ces diplômés avec ou sans ascendance migratoire directe. Ils y trouvent de l'écoute, de l'encadrement et un accompagnement dans leur recherche.

LES INTERMÉDIAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les intermédiaires de l'emploi sont perçus de façon mitigée par les jeunes même si, comme mentionné précédemment, la plupart des diplômés rencontrés dans le cadre de cette étude ont obtenu leurs premiers emplois et souvent les suivants par ce type de structures. En effet, le premier contact se fait, la plupart du temps, sur Internet, avant que les jeunes puissent rencontrer un professionnel du recrutement. Les méthodes de collecte de curriculum vitae de certaines structures (en ayant recours à des annonces fictives²³) et le manque de suivi des candidats ternissent l'image de ces acteurs de l'emploi. Comme beaucoup de jeunes, Pierre est très critique :

23. Certains recruteurs postent des annonces qui n'ont aucune correspondance avec un poste à pouvoir afin de collecter le plus de CV possibles dans le but d'afficher une importante base de données de candidats.

« C'est-à-dire que, là aussi, tous les lundis, je mettais à jour tous les profils. Donc, concrètement, ma recherche : lundi matin, à huit heures, je mettais à jour mes profils. Dans la semaine, j'étais appelé à peu près une dizaine de fois [...] À peu près la moitié, ce sont des cabinets de conseil [agences de recrutement] que je n'aime pas du tout [...] Je les considère comme les négriers de l'ingénierie. » (Pierre, 29 ans).

Néanmoins, lorsqu'un recrutement se fait et qu'une première mission s'avère être positive, ces structures peuvent devenir une ressource très appréciée pour soi ou ses proches comme dans le cas de Karima qui trouve une mission d'intérim quelques semaines seulement après la fin de ses études :

« Écoutez. L'agence d'intérim, c'est à côté de chez moi [...] j'ai deux sœurs qui ne sont pas dans le même domaine que moi, mais elles se sont inscrites en intérim, et donc j'ai [postulé dans la même agence] Enfin, moi, je ne veux pas dire par là, mais par connaissance, de bouche à oreille. » (Karima, 25 ans).

LES RÉSEAUX PROFESSIONNELS ET PERSONNELS

Les collègues et les relations de travail et d'étude

Si l'on considère le canal d'obtention du poste que les jeunes occupent au jour de l'entretien, seuls trois jeunes déclarent avoir « décroché » leur premier entretien suite à la recommandation d'un collègue ou d'une relation de travail ou d'étude, dont deux descendants d'immigrés. Sylvain enchaîne les CDD et les missions d'intérim lorsque le père d'un ami d'école le contacte pour lui proposer d'intégrer l'entreprise dans laquelle il est maintenant employé depuis une dizaine d'années.

« Grosso modo, c'est le père d'un ami qui m'appelle. Il me dit : "Viens boire un whisky, je vais te parler d'un truc." Et donc, on a parlé de ça, et du coup, il m'a quelque part coopté en fait pour ce job [...] Il n'y bossait pas du tout [...] C'est juste un de ses collègues de promotion en fait qui lui a posé la question. Et du coup, dans ce cadre-là, il m'a quelque part coopté. Il m'a fait passer un petit entretien, on a discuté, il m'a coopté, et

du coup, j'ai passé un entretien avec la personne qui m'a embauché après, et il m'a embauché sur le champ en CDD. » (Sylvain, 36 ans)

C'est également ce cas de Hamed qui sait que cette ressource est très importante.

« C'est le réseau, on en revient toujours au carnet d'adresses. Combien de fois, on m'a dit : "Utilise ton carnet d'adresses." Et je leur répondais : "Ok, mais quand tu n'en as pas, tu fais quoi ?" » (Hamed, 28 ans)

C'est effectivement un camarade d'école de commerce qui le « coopte » pour un poste dans l'entreprise dans laquelle il travaille lui-même. Mais cette modalité ne produit pas toujours les effets positifs escomptés et peut s'avérer contre-productive, comme l'a vécu Hamed dans une autre expérience et suite à la recommandation d'une relation professionnelle.

« Et grâce à lui, donc j'ai [...] eu des entretiens, de beaux entretiens grâce à lui. Et du coup, ce qui s'est passé, c'est que quand j'ai passé mes entretiens chez XX, le numéro 2 du groupe m'a fait rencontrer la RH, la RH me reproche d'être passé par le carnet d'adresses, donc elle me dit ça. Moi je laisse passer une semaine, je reviens vers le numéro 2 en lui envoyant un mail, en le remerciant et en lui expliquant la situation, en disant : "J'aimerais bien rencontrer une personne n'ayant aucun a priori sur ma candidature, avec si possible un réel pouvoir décisionnaire." Et j'ai été rappelé, mais en urgence [par le] directeur des affaires sociales du groupe [...]. Et il a commencé à me parler discrimination [l'entreprise comprend son courrier comme une accusation de discrimination]. Je lui dis : "Ah bon !", et je lui ai dit : "Mais je n'ai jamais dit ça." Et donc, il m'a reçu avec le DRH adjoint. Donc, ils m'ont balancé le truc de la discrimination, donc, j'ai mis les choses au clair, en disant que ce n'est pas ce que je disais. Et au final [...] On me dit : "Qu'est-ce qui vous intéresserait [...] ?" Donc, je leur parle de la marque qui m'intéresse. Et au final, ils m'ont proposé de continuer des entretiens pour la branche [une branche qui ne l'intéresse pas]. Mais je leur ai clairement dit que ça ne m'intéressait pas forcément, que je n'avais pas forcément d'affinités. Eh bien, ils m'ont balancé sur [la branche en question], et je n'ai pas donné suite. Pour moi, c'était... enfin [...] Tu me demandes mes affinités, je te dis lesquelles le sont et lesquelles ne le sont pas, et au final, tu me balances sur ça. Pour moi, c'est calculé ! » (Hamed, 28 ans)

Le réseau peut ainsi avoir un rôle prescripteur face à l'obstacle important que représente l'obtention d'un premier entretien qui sera l'occasion pour le jeune de se présenter au recruteur. Cette modalité paraît être une source majeure de dépassement des obstacles liés au nom et au prénom. C'est d'ailleurs ce que montrent les deux expériences d'Hamed qui, malgré les revers qu'il a dû affronter, trouve néanmoins l'emploi qu'il occupe au moment de l'entretien par cooptation.

Les parents et la fratrie

Les parents et la fratrie restent les ressources stables dans le parcours des jeunes rencontrés dans le cadre de cette étude. Cette ressource, qui est importante jusqu'à ce que le jeune commence à constituer son propre réseau professionnel, se manifeste de plusieurs façons. L'utilisation de ces ressources est différenciée selon que le jeune a une ascendance migratoire ou pas. La ressource émane essentiellement des parents pour les jeunes sans ascendance migratoire et de la combinaison des parents et de la fratrie pour la plupart des jeunes descendants d'immigrants.

Après les études, c'est de façon plus autonome que les jeunes trouvent un emploi pérenne et les parents sont beaucoup moins impliqués dans le processus. En effet, à l'exception de deux jeunes dont le père est cadre supérieur et d'une mère qui exerce une profession intellectuelle supérieure, les autres enquêtés ont des parents ouvriers ou employés. Cinq mères ne travaillent pas ou n'ont pas travaillé, dont quatre mères de descendants d'immigrants. Une autre difficulté relève du bassin d'emploi où les jeunes recherchent un poste. À la fin de leurs études, plus de la moitié des jeunes ne vivent plus avec leurs parents, et près de la moitié résident dans une région différente. Le niveau de l'emploi recherché par les jeunes et leur installation dans des régions nouvelles rendent le réseau des parents beaucoup moins opérant. C'est à ce moment-là que le réseau qu'ils se sont constitué prend le pas sur celui de la famille. Les descendants d'immigrés en particulier ont peu recours au capital social de leurs parents car il est rarement corrélé à leur niveau de qualification.

Les diplômés de l'enseignement supérieur accédant à l'emploi plus tardivement, ils ont recours à l'aide de leurs **parents** plus longtemps. Parmi les personnes

interrogées, seul Nair affirme ne pas avoir reçu beaucoup d'aide de ses parents. Nair ne pouvait attendre ni capital financier, ni capital social de la part de ses parents, mais même dans son cas, il relie sa réussite professionnelle à l'éducation que lui ont donnée ses parents :

« Voilà, parce que mes parents, au niveau économique, c'était un peu compliqué [...] Bon je veux dire qu'on a reçu une bonne éducation de la part de nos parents qui fait qu'on a toujours pris les choses au sérieux, et puis donc là, ça se reconnaît également dans le travail [...] c'est-à-dire que l'éducation qu'on a reçue de nos parents, c'était de respecter la personne qui est en face de nous et de rendre finalement ce que l'on nous donne [...] Et c'est ça la mentalité que nos parents nous ont inculquée durant notre enfance. Et puis quand on travaille quelque part, c'est vrai qu'on a plutôt tendance à être vraiment sérieux, à faire les choses correctement, donner le plus de nous-mêmes, parce qu'au final on reçoit donc de l'argent c'est-à-dire qu'il faut qu'on mérite cet argent finalement. » (Nair, 32 ans).

Pour les autres jeunes, la ressource va au-delà d'une bonne éducation. Tant que le jeune n'a pas développé son propre réseau professionnel, ce sont les parents qui activent le leur pour trouver les premiers petits boulots et les stages :

« Mes jobs étudiants, j'en ai fait à la [Nom de la banque], ma mère travaillait à la [Nom de la banque], ils prenaient des étudiants. » (Pierre, 29 ans).

« Je crois que c'était une connaissance de mon père, la première fois que j'ai été serveuse. La deuxième fois, c'est parce que j'avais été serveuse l'été d'avant [...] Et puis, agent d'accueil à l'office de tourisme, c'était une candidature spontanée mais, là aussi, c'était par mon père qui connaissait le [...] directeur de l'office de tourisme à l'époque. Et puis après, ils m'ont repris les autres années parce que j'avais de l'expérience... donc, c'est plus facile. » (Céline, 33 ans).

Les parents des descendants d'immigrants interviennent moins dans la recherche de « jobs » mais, lorsqu'ils le peuvent, ils font fonctionner leur réseau dans la recherche de stages :

« Alors le [Nom de journal] ce sont des amis de ma mère, des voisins en fait, dont l'un en est rédacteur en chef [...]. Donc c'est lui qui m'a prise en stage. Le conseil régional, du coup, c'est grâce à ce stage, au [Nom du journal]. J'avais fait mon stage en journalisme, enfin en rédaction [...] et du coup c'est pareil, c'est ce même rédacteur en chef qui m'a aidée, j'avais fait appel à lui pour savoir où je pouvais trouver un stage en tant qu'attachée de presse. » (Lina, 25 ans).

Mourad, après avoir dit ne pas se souvenir d'une aide particulière de la part de ses parents concernant la recherche d'emploi, se souvient au cours de l'entretien.

« Là où je l'ai effectué [le stage de DUT], j'ai dit que mon père, il m'avait jamais pistonné, mais en fait, c'est un peu faux. Parce qu'il y avait un entrepôt de logistique qui s'appelait [Nom entreprise] dont le directeur était un ami d'un copain de mon père [...]. Et je crois, de mémoire, que j'étais passé un peu par ce réseau-là. » (Mourad, 33 ans).

Si l'on élargit un peu le soutien des parents à la famille et plus précisément à la *fratrie*, seuls les descendants d'immigrants rapportent avoir été aidés par un frère ou une sœur (lorsqu'ils ne sont pas eux-mêmes les aînés). Tout comme pour les parents, cette aide peut être matérielle ou immatérielle. Malika, qui a tant de mal à trouver un CDI, est entourée d'une sœur et de deux frères, également diplômés et qui sont en poste en France ou à l'étranger. Ils essaient de l'aider en la

conseillant mais aussi en proposant son CV :

« Ils ont pris mes CV, ils les ont donnés en interne [les entreprises dans lesquelles ils travaillent], mais même avec ça, ça ne passe pas, ou alors ils demandent autour d'eux en fait s'il n'y a pas des postes. Voilà. » (Malika, 35 ans).

De son côté, Mourad, qui ne trouvait pas d'emploi dans la région où il a grandi, revoit le périmètre géographique de sa recherche :

« J'ai eu la chance d'avoir une sœur qui était sur Paris avec une possibilité d'hébergement. Et donc, j'ai étendu mes recherches sur Paris. » (Mourad, 33 ans).

Par la suite, les parents et la fratrie ne disparaissent pas complètement de la configuration d'aide à la recherche d'emploi puisqu'ils gèrent les périodes de transition comme pour Laurent, qui n'a pas d'autre choix à son retour de l'étranger que de se faire héberger par sa sœur. Les parents et la résidence familiale représentent dans la vie de ces jeunes un refuge lorsqu'ils sont en transition professionnelle et personnelle :

« Donc moi, je me retrouve dans la situation la plus humiliante que j'aie connue dans toute ma vie, qui est de venir habiter chez ma petite sœur et chez son petit ami. Donc là, bon, je vous dis, je me prends des claques morales, parce que je passe de tout à rien. » (Laurent, 28 ans).

– LES DISCRIMINATIONS À L'EMBAUCHE DÉCLARÉES PAR LES JEUNES ET LEURS EXPÉRIENCES –

Comme pour les canaux d'accès à l'emploi, le guide d'entretien comportait une section dédiée plus particulièrement à la discrimination et au vécu de la discrimination. La partie qui traite de la discrimination consiste en une série de questions²⁴ semi-directes, complétées par un classement des trois ou quatre motifs de discrimination qu'ils estiment être les freins les plus importants à la recherche d'emploi. Le vécu de la discrimination articule deux questions directes sur les expériences de la discrimination dont ils ont pu faire l'objet et dont ils ont pu être témoins²⁵. Ces questions ont été posées en fin d'entretien pour ne pas influencer les propos des jeunes. Seules les deux premières réponses sont retenues ici (tous en ont cité au moins deux).

Les résultats sont organisés par réponse et selon les deux groupes de jeunes : les descendants d'immigrants et les jeunes de la population majoritaire (**Tableau 8 et tableau 9**).

Les « marqueurs ethniques » arrivent en tête du classement des deux groupes de jeunes. La terminologie adoptée par l'un et l'autre groupe est néanmoins différente lorsqu'il s'agit de nommer ce qui relève de ces « marqueurs ethniques ». Alors que les descendants d'immigrants parlent d'« origines » et de « faciès », les jeunes de la population de référence utilisent les termes « race » et couleur de peau. Arrivent ensuite le handicap, le sexe et le parcours scolaire / le diplôme. L'expérience professionnelle, le lieu de résidence et l'âge sont moins souvent déclarés.

24. Les questions se succédaient ainsi : 1) La discrimination existe-t-elle ? 2) Que vous évoque le mot discrimination ? 3) Quelle définition en donneriez-vous ? 4) Selon vous, auprès de qui est-elle la plus forte ? 5) Selon vous, sous quelle forme s'exerce-t-elle ? 6) Selon vous, comment la contourner ? 7) Selon vous, quels critères freinent ou favorisent la recherche d'emploi ? 25. Question 1 : Avez-vous été victime de discrimination ? Question 2 : Avez-vous été témoin de discrimination ?

- Tableau 8 -

Les « marqueurs ethniques » perçus par les jeunes diplômés comme l'obstacle à l'emploi - Première réponse

	Discriminations
<i>Descendants d'immigrés -</i>	
« Marqueurs ethniques »	Origines
	Religion / confession
	Faciès / couleur de la peau
	Nationalité
	Parcours scolaire / diplôme
	Handicap
	Sexe
	Age
<i>Population de référence</i>	Discriminations
« Marqueurs ethniques »	« Race »
	Couleur de la peau
	Handicap
	Sexe
	Expérience professionnelle
	Résidence

Source : Cee-INED-Apec, 2016



Tableau constitué à partir de la première réponse donnée par chaque jeune à la question relative aux discriminations qui freinent le plus d'accès à l'emploi.

- Tableau 9 -

Les « marqueurs ethniques » perçus par les jeunes diplômés comme l'obstacle à l'emploi - Seconde réponse

	Discriminations
<i>Descendants d'immigrés -</i>	
« Marqueurs ethniques »	Origines
	Faciès / couleur de la peau
	Musulman
	Compétences / expérience
	Adresse
	Genre
<i>Population de référence</i>	Discriminations
« Marqueurs ethniques »	Origine
	Couleur de la peau
	Minorités visibles
	Nationalité
	Religion
	Sexe/genre
	Handicap

Source : Cee-INED-Apec, 2016



Tableau constitué à partir de la première réponse donnée par chaque jeune à la question relative aux discriminations qui freinent le plus d'accès à l'emploi.

La seconde réponse diffère à peine de la première concernant les marqueurs ethniques. Ils sont encore onze à y faire référence. En cumulant la première et la deuxième réponse, on peut en déduire que presque tous les jeunes interrogés y sont sensibles. Le handicap est supplanté ici par le sexe. Les compétences sont mentionnées trois fois par les descendants d'immigrants qui placent ensuite le lieu de résidence.

La principale surprise dans ces réponses est le faible nombre de réponses concernant le parcours scolaire / le diplôme obtenu et l'expérience / les compétences. Il est vrai que la majorité des jeunes ont obtenu un diplôme de niveau Bac +5 et ce niveau de qualification élevé joue sans doute sur les réponses dans le sens où ils se sentent moins concernés par ce type d'obstacle à l'embauche. Mais, à y regarder de plus près, les réponses qui y sont relatives sont citées par des descendants d'immigrants. Ils semblent donner un peu plus d'importance à ces formes de freins à l'emploi que leurs pairs de la population majoritaire.

Les descendants d'immigrants se distinguent des jeunes de la population majoritaire essentiellement par leurs références aux « marqueurs ethniques » que sont le nom, le prénom et la couleur de peau. Ces éléments n'agissent pas de la même façon pour tous car si le nom et le prénom peuvent renvoyer à une origine étrangère, ce n'est pas toujours le cas de la couleur de peau. Ces marqueurs, pour lesquels les jeunes diplômés font parfois l'objet de discrimination, représentent un obstacle qui leur est familier lorsque, une fois les études achevées, ils vont à la recherche de leur premier emploi pérenne. Ils ont expérimenté leurs effets dans des situations du quotidien, lorsqu'ils étaient enfants ou adolescents et pour la plupart lors de leurs recherches de stages ou l'alternance, alors qu'ils étaient encore scolarisés

LES OBSTACLES DÉCLARÉS PAR LES JEUNES DIPLÔMÉS

Les descendants d'immigrants sont conscients que leur patronyme et parfois la couleur de leur peau peuvent être une entrave à la recherche d'un emploi, mais ils sont généralement convaincus que leur niveau de di-

plôme écartera cet obstacle. La difficulté à « décrocher » un entretien arrive pour beaucoup d'entre eux comme une mauvaise surprise, à l'instar d'Hamed qui déclare :

« Ça a été à la sortie, enfin, c'est une grande surprise en fait, et ça a été au début chaotique. Je suis sorti de mon diplôme [master 2, école de commerce]. Déjà, c'était une galère pour décrocher des entretiens. Ça déjà, c'est clair et net. » (Hamed, 28 ans).

Ils en ressentent de la colère et un sentiment d'injustice qui va en grandissant lorsque la situation perdure, comme c'est le cas de Malika qui cumule les missions d'intérim et les CDD depuis 7 ans :

« La personne, c'était une RRH, elle avait 32 ans. Après son diplôme, donc, elle a trouvé son poste après elle a évolué, donc elle est devenue DRH. Normalement, à cet âge-là, j'aurais dû être normalement déjà DRH depuis longtemps en fait [...] Donc, ça me fait... quand je vois ça, ça me braque un petit peu en fait. C'est comme, ce n'est pas que j'ai la haine, mais bon j'ai un peu de colère et je me dis ce n'est pas possible. C'est toujours les autres. C'est ça en fait. » (Malika, 35 ans).

Pour la plupart des jeunes descendants d'immigrants interrogés, il s'agit donc de passer cette barrière en obtenant un premier entretien. Certains accèdent cependant à l'emploi aussi vite que leurs pairs sans ascendance migratoire :

« En fait, je suis venue à [Nom de ville] faire les tests pour l'école, enfin, pour la licence pro, parce qu'on avait des tests. Et le matin, on nous a dit qu'en début d'après-midi l'entreprise [Nom de l'entreprise] serait là et qu'elle recruterait trois personnes. Donc, moi je n'avais pas de CV. Je n'étais pas, j'étais habillée en tous les jours. Et je me suis dit, puisque je n'étais pas au courant, de toute façon, je suis là, autant essayer. Et ça a marché. Ça a marché, donc je n'avais pas de CV [...] Après mes vêtements, je n'étais pas, mal habillée, mais j'étais en jean, ballerines, parce que je devais visiter des appartements, etc. Et donc, j'ai rencontré les trois tuteurs qui recrutent et en fait j'ai eu le choix [entre les trois] postes. » (Sabrina, 27 ans)

Dans les quelques mois qui suivent la fin de son master, elle se voit proposer plusieurs contrats :

« Oui, niveau emploi, je touche du bois, mais niveau emploi, j'ai vraiment eu de la chance, quoi [...] Voilà. Je ne sais pas si c'est de la chance [Nom d'entreprise], quand ils m'ont appelée, donc, c'est [Nom d'agence de placement] à l'époque qui m'a contactée et je suis allée faire l'entretien [...] Mais je vous dirais même, en fait, j'ai refusé un poste, parce que je me mariais en juin 2011. Et donc, en 2010, en octobre, je suis sortie de l'école [...] Mais en octobre, on m'a proposé un poste sur Paris pour travailler pour [Nom d'entreprise] Et ils m'ont proposé un super contrat [...] Et en parlant avec mon ex, j'ai refusé le poste, parce qu'on allait se marier. » (Sabrina, 27 ans).

Dans le cadre des entretiens menés, les descendants de Maghrébins ne mentionnent pas la couleur de la peau comme un frein à leur embauche. En revanche, pour le jeune descendant de Domien, le nom et le prénom étant invisibles à la couleur, la difficulté se matérialise lors des entretiens lorsqu'il fait l'objet d'un rejet en face à face avec le recruteur potentiel. Laurent se souvient de la tournure qu'a prise l'un de ses entretiens :

« Ah oui, j'ai fait des recherches, mais bon, j'ai encore été surpris. Je vous ai dit : je suis naïf, et ça me réserve des bonnes et des mauvaises surprises. Il y a une société [...] qui maintenant est l'un de mes clients, mais que je redoute très fort d'aller voir, c'est incroyable, qui en fait [quand il] m'a reçu, avec qui en fait j'ai fait d'abord un entretien téléphonique [pour un recrutement] qui s'est passé vraiment très bien avec ce monsieur, au téléphone. Et en fait, quand je suis [allé le rencontrer], il a un peu blêmi en voyant qu'en fait, ben, c'était un être, c'était un peu un métis, alors que mon nom c'est Laurent [Nom de famille]. Et il ne s'attendait pas du tout à ça. Donc ça lui a fait une... Alors, l'entretien technique s'est passé, parce que là, j'étais dans ma spécialité [...] D'ailleurs, le directeur technique à la fin de l'entretien lève le pouce en me disant : "Oui, très bien et tout machin." Mais je crois qu'il n'a pas compris que de l'autre côté, le PDG de la boîte lui, il ne souriait pas, il essayait de trouver le moindre défaut, parce qu'il ne m'appréciait pas, d'emblée. » (Laurent, 28 ans).

L'enjeu devient ainsi de contourner l'obstacle en séduisant le recruteur :

« Donc, si j'y suis rentré chez [l'entreprise dans laquelle il travaille], c'est parce que j'avais déjà auparavant séduit la personne qui était mon recruteur, et que je l'avais séduit [...] Ah oui, bien sûr la séduction [favorise]. Tout ça, c'est de l'intelligence. » (Laurent, 28 ans).

À ces freins se greffe celui de la confession, musulmane pour plusieurs des descendants d'immigrants interrogés. Les femmes y sont davantage exposées car les recruteurs peuvent se les représenter portant un voile. C'est pourquoi, lorsque Malika se fait accompagner pour refaire son curriculum vitae, le consultant lui suggère de mettre une photo sur son CV pour indiquer qu'elle n'en porte pas :

« Eux-mêmes, enfin la conseillère, la consultante, au départ elle pensait que c'était lié à mon CV. Donc on a retravaillé mon CV ensemble. Du coup, une fois que le CV a été retravaillé, je l'ai remis sur différents sites. Malgré ça, il n'y avait pas eu d'appel ou quoi que ce soit, pas de retour. Et elle m'avait dit : "Bon Malika, mets une photo parce que tu sais, Malika [Nom de famille], bon, il faut être honnête, voilà. Et pour peu, ils peuvent s'imaginer que tu es voilée ou quelque chose comme ça. Donc, vaut mieux que tu mettes une photo. C'est malheureux mais voilà, il faut la mettre." Donc du coup, j'ai mis une photo puisque moi à la base, je suis contre les photos, parce que je pars du principe que ce n'est pas une photo qui fait de vous une personne compétente [...] Donc du coup, j'ai mis une photo un peu à contrecœur, et bon malgré ça [pas de réponse] Mais elle aussi [la conseillère], elle ne comprenait pas. Je ne comprends pas. » (Malika, 35 ans).

Hamed, diplômé d'une école de commerce, rapporte une anecdote concernant une amie qui s'est étonnée, lors d'un entretien, des questions que les recruteurs lui ont posées :

« J'ai une copine, elle a passé des entretiens, c'est une "black". Elle me dit : "Hamed, je ne comprends pas, on m'a demandé deux ou trois fois dans des entretiens si j'étais musulmane ou chrétienne." » (Hamed, 28 ans).

Cela ne veut pas dire pour autant que les femmes qui portent le voile depuis longtemps ne travaillent pas :

« En tout cas, dans chaque boîte dans laquelle j'ai bossé, j'ai pu aisément porter mon voile. Après, avec des adaptations [...] Et bizarrement, c'est dans les entreprises, c'est en Algérie où l'on m'a demandé de ne pas porter le voile. C'est en Algérie, au Maroc, en Tunisie [où elle a travaillé en tant qu'expatriée], que l'on m'a demandé de porter un bandeau [à la place du voile]. Bon, j'ai accepté [...] Moi, c'est vrai que j'étais un peu surprise au départ [...] Et après, bon, on s'y fait [...] Franchement, je ne l'explique pas, et puis, c'est vrai que je ne me suis jamais vraiment posé de question. Moi, j'estime qu'à partir du moment où on a un travail, on doit aussi accepter de faire des concessions. C'est mon point de vue. » (Zahia, 35 ans).

LES EXPÉRIENCES VÉCUES PAR LES JEUNES DIPLÔMÉS ET LEUR ENTOURAGE

La discrimination sur les « marqueurs ethniques » concerne en premier lieu les descendants d'immigrants (bien que cet obstacle soit mentionné par la quasi-totalité des jeunes interrogés) ; pour cette raison, la partie qui suit concerne uniquement les descendants d'immigrants.

La mobilité géographique comme mode de contournement

Rares sont les descendants d'immigrants interrogés qui ont abordé le sujet de la discrimination avant que les questions ne leur aient été posées en fin d'entretien. Deux jeunes seulement en parlent spontanément dans la première demi-heure d'entretien, qui fait le point sur la situation professionnelle présente et passée : Malika, qui n'a toujours pas trouvé de CDI depuis son master, obtenu sept ans plus tôt, et Hamed, qui après avoir travaillé en France et à l'étranger, a été recruté par une entreprise française pour un poste en Espagne une année environ avant que l'entretien ait lieu. Ils ont tous deux grandi en banlieue parisienne et les deux familles sont propriétaires d'une maison. Hamed a grandi dans une ZUS mais ce n'est pas le cas de Malika, qui n'y a jamais vécu :

« Ils sont surpris [sa famille] que je n'arrive pas à trouver un CDI. Ils ne comprennent pas, honnêtement, ils ne comprennent pas puisqu'en plus, c'est surtout bon, mon petit frère qui lui ne comprend pas comment ça se fait que, après bon, je ne vous cache pas [...] moi j'ai

pensé beaucoup à la discrimination. » (Malika, 35 ans).

« Je ne vais pas commencer à me braquer, moi s'il y a un truc que je déteste, c'est de dire que... voilà, les mots de discrimination, etc., je n'aime pas les utiliser pour ne pas tomber dans le piège qu'on dise : "Mais [Hamed], tu es parano." Donc, jamais, jamais, je ne dirai que j'ai été discriminé [...] Je vais dire que j'ai rencontré des difficultés, peut-être plus de difficultés que d'autres. Mais voilà, je ne vais pas utiliser les mots marketing que tout le monde utilise, parce que je n'ai pas envie qu'on me plaigne [...] je dis : "Je rencontre des difficultés pendant mes recherches d'emploi." Il y a des cas où carrément, c'était flagrant. J'ai déjà à l'esprit où c'était [les situations qu'il a vécues]. » (Hamed, 28 ans).

Il enchaîne avec l'exemple qui lui vient à l'esprit :

« Quand j'appelais, enfin, il y en a un que je n'oublierai jamais. J'appelle à midi, je tombe sur l'assistante du directeur commercial. Je lui ai dit : "Voilà, je vous appelle suite à une parution d'une offre d'emploi sur Cadre Emploi [...] Je voulais simplement faire un point, est-ce qu'aujourd'hui, le directeur commercial est là ?" Elle me dit : "Le matin, jamais." J'ai dit : "OK, est-ce que le poste est toujours à pourvoir ?" Elle me dit : "Ben écoutez, il n'a encore rencontré aucun candidat." Elle me dit : "Envoyez votre CV, et rappelez cet après-midi." Donc, j'envoie mon CV dans la foulée. Je l'appelle en début d'après-midi. Et le gars [une personne de l'entreprise] était très désagréable et très froid en me disant : "Le poste est pris, merci !" Et il a raccroché. Donc, il avait mon CV sous les yeux. Il avait tous les éléments. Il n'avait rencontré personne [entre-temps]. Mais pendant sa pause-déjeuner, il aurait pourvu le poste ? » (Hamed, 28 ans).

Une fois les études achevées, Hamed n'avait pas anticipé la discrimination sur le marché du travail :

« Je l'envisageais comme tout le monde [sa recherche d'emploi], c'est-à-dire que tu fais des études, en tout cas moi, c'est le business model qu'on m'a vendu depuis que je suis petit, "Fais des études". Je n'allais pas m'intégrer parce que je suis français. Mais qu'on me dise, mais qu'on me reproche en tout cas, que je me retrouve en face de trucs de galères comme ça, parce que j'ai un nom exotique ou soit parce que [ville de résidence], ce n'est pas super sexy sur un CV. Voilà, enfin. » (Hamed, 28 ans).

Les premières recherches d'emploi d'Hamed sont très marquantes. L'année suivant son master, il navigue entre les postes en adéquation avec ses qualifications et des « jobs » alimentaires qu'il est contraint d'accepter pour gagner un peu d'argent en parallèle de sa recherche :

« Donc, j'ai fait pas mal de petits jobs alimentaires. J'ai été vendeur au Printemps. J'ai fait le package chez LIDL. Enfin, j'ai fait tout et n'importe quoi, de la sécurité dans des stades de foot, pour manger [...] Par contre, au bout de six mois [...] Enfin, le moral baisse, mais je continuais à envoyer des CV. Je n'avais clairement pas fait un master pour au final faire des jobs. Je ne dénigre rien mais ce n'était pas ce que je recherchais. Donc du coup, il faut se nourrir, donc j'ai enchaîné pas mal de jobs alimentaires, mais je continuais à chercher un emploi [...] Même les jobs alimentaires, c'était sur piston, c'est incroyable. » (Hamed, 28 ans).

Hamed finit par trouver un premier poste mais son nom ne passe pas inaperçu :

« Ça s'est super bien passé, même si au début, et ça c'est important de le dire dans le cadre de cette étude, je suis arrivé et plusieurs collègues m'ont sorti la même phrase. Il y avait des casiers avec les noms des commerciaux. Et il y en a plein qui m'ont dit : "Dès qu'on a vu [Hamed] sur le casier, on a tous été choqués." Apparemment, historiquement, depuis 20 ans, j'étais le premier Français d'origine étrangère, enfin en tout cas africaine, je dirais, peut-être, à travailler dans le secteur [...] On me l'a dit cinq ou six fois [...] Et quand j'ai commencé à prendre mon portefeuille en fait, mes clients, c'était des pharmaciens. Quand j'ai pris mon portefeuille client et que j'ai commencé à me présenter en leur disant que c'était moi qui prenais le relais, côté clientèle, j'ai eu un peu le même accueil. Mais bon après, une fois qu'on montre qu'on a les compétences et qu'on n'est pas plus bête que les autres, et qu'on sait recadrer au bon moment, pas de souci. » (Hamed, 28 ans).

Il ne reste pas dans le poste, pour un motif qu'il estime être une excuse :

« On m'a reproché, et celle-là, elle est très, très belle. On m'a reproché [...] Donc c'était quand ? Le lundi, j'ai fait un point avec mon boss et il me dit, alors, que des choses positives, je n'ai même pas un point négatif. Sur l'équipe de 15 commerciaux, j'étais juste derrière le

boss. Donc, j'étais très bien vu, etc. J'ai été licencié, et le motif qui m'a été annoncé, ça a été les notes de frais hors secteur. En gros, parfois, j'avais rendez-vous à [Nom de ville]. En fait, je rentrais chez moi pour manger. Donc en gros, ça faisait 15 ou 20 kilomètres. Donc, je rentrais, j'avais un véhicule, etc., un véhicule de fonction. Donc, je rentrais, parfois. Ça a dû arriver cinq fois, donc je rentrais chez moi, et je mangeais chez moi. Donc, on m'a reproché de ne pas avoir fait de note de frais à [Nom de ville] mais d'en avoir fait à [Nom de la ville de résidence d'Hamed] Ça a été le seul motif. » (Hamed, 28 ans).

L'expérience le blesse au point qu'il remet en cause le modèle d'intégration à la française qu'il ressent comme discriminatoire :

« C'est là où j'ai eu un dégoût de la France, et c'est là où j'ai changé de stratégie, et où je me suis tourné vers l'étranger [...] Je me suis dit que le modèle d'intégration [un silence] C'est-à-dire que j'ai joué le jeu, j'ai fait mes études, je suis super carré. En plus, on me rencontre, je suis super souriant, rien d'agressif. Et quand je vois l'investissement et comment on me rend la monnaie de ma pièce, je me dis qu'il y a un gros problème, et que je me suis bien fait [avoir]. » (Hamed, 28 ans).

C'est dans cet état d'esprit qu'Hamed décide de partir à l'étranger où il pense échapper à la discrimination (Oumeddour, 2015) :

« Donc oui, j'en ai marre de la France et je me suis tourné vers l'étranger [...] moi je suis quelqu'un de très famille, j'aime bien la France, c'est un beau pays, je crois même que c'est le plus beau pays du monde. Donc, j'étais super bien en France. Mais après, il faut bosser, et je ne voulais pas forcément me retrouver dans les jobs alimentaires à refaire de la palpation dans les stades [...] Donc je me suis dit, il faut partir à l'étranger et revenir plus fort, on va le faire. » (Hamed, 28 ans).

Hamed trouve un contrat à Dubaï où il pense rester 4 ou 5 ans mais moins de deux ans plus tard, des problèmes familiaux l'obligent à revenir s'installer en région parisienne de façon durable et à chercher un emploi en Île-de-France. C'est par l'intermédiaire de son réseau personnel qu'il trouve un emploi en corrélation avec son niveau de diplôme quelques mois après son retour, puis le poste qu'il occupe depuis 2014 en Espagne.

À 35 ans, Malika est toujours à la recherche de son premier emploi pérenne. Lors de l'entretien, elle exprime essentiellement une incompréhension de sa situation et le constat qu'elle dresse se situe entre une volonté de croire que c'est possible et une forme de résignation :

« Maintenant, je me rappelle d'ailleurs qu'à une époque, on se déplaçait pour trouver du travail. Malheureusement avec Internet, c'est le revers de la médaille : c'est qu'il y a énormément de personnes et c'est moins accessible, on ne peut plus se permettre [de se déplacer] Même quand vous allez dans une agence d'intérim aujourd'hui, on vous dit : "Non, vous ne venez pas sans rendez-vous. Vous mettez votre CV. Si vous avez une candidature intéressante, on vous recontacte et puis on prend rendez-vous." On est plus à l'époque où on allait faire du porte-à-porte [...] C'est ce que je regrette un petit peu, parce que je pense que ça aurait peut-être été plus facile [...] Parce que moi je ne suis pas très typée, enfin, l'avantage que j'ai entre guillemets [...] On me dit : "Oui, vas-y, déplace-toi. Tu n'es pas très typée, donc peut-être que ça va être un plus pour toi." Mais bon, maintenant, pour rencontrer [quelqu'un de visu] ça ce n'est pas facile.

[...]

À un moment donné, c'est-à-dire que moi, je raisonne de façon assez rationnelle. Voilà, je me dis : "Bon, le CV, il est bien", parce que je l'ai quand même montré à plusieurs personnes, et il est plutôt bien et les lettres de motivation sont travaillées. J'ai un parcours et une formation. Et à partir du moment où je postule à des offres qui correspondent, qui sont vraiment en adéquation avec mes compétences, je ne comprends même pas pourquoi je n'ai même pas un retour pour un entretien [...] Donc, à partir de ce moment-là, j'oriente ma réflexion, je me dis, bon, je suis quand même [maghrébine] Voilà. Il y a quelque chose qui ne va pas. Est-ce que c'est lié à mes origines ? Voilà, pour ressortir du lot et en plus, j'ai un nom et un prénom et un nom [à consonance maghrébine], mais ce n'est même pas la peine. Voilà. Il faut, à un moment donné, je pense qu'il faut être clair. Enfin, il ne faut pas non plus se poser trente-six mille questions. Je ne veux pas non plus me victimiser. Je pense que c'est un constat que je fais. J'essaie de passer outre et j'essaie de voir comment je peux contourner, comment je peux trouver d'autres solutions. Moi je ne reste pas là-dessus en fait, mais je pense

que, oui, ça joue beaucoup [...] Pour contourner, qu'est-ce que je fais ? En fait, j'essaie de garder une pensée positive [...] j'espère toujours qu'il y aura quand même un recruteur qui ne va pas s'arrêter à mon prénom, qu'il va peut-être prendre le temps de regarder mon CV [...] De me contacter ou sinon, pour contourner, malheureusement, il n'y a pas trente-six mille solutions !

[...]

Même aujourd'hui, je me dis, même s'il y a un poste qui ne correspond peut-être pas forcément à ma formation, à mon profil [je le prendrais], après si je peux évoluer par la suite, il n'y a pas de souci, moi je suis quelqu'un qui m'adapte assez vite. Voilà, je m'adapte... j'apprends vite. En fait, je suis assez... je suis quand même assez proactive, enfin, proactive dynamique, je n'ai pas de souci en fait d'adaptation. [...] D'autant plus que moi à la base je suis quelqu'un d'assez ambitieuse.

[...]

Voilà, c'est parce que, voilà, je suis arabe ou ce n'est pas possible [...] En fait, dans des entretiens, je l'ai ressenti parce qu'une fois j'avais passé deux entretiens, c'était pour un CDD. [...] En fait, il y avait trois entretiens, donc si le deuxième était validé après vous passiez le troisième. J'ai passé le troisième, après je n'ai jamais eu de retour. J'ai appelé le cabinet : "Oui, je n'ai pas eu de retour, je ne comprends pas." Ils m'ont dit : "Voilà, malheureusement, vous n'avez pas été retenue." J'ai senti en fait qu'il y avait quelque chose d'autre en fait. Ce n'était pas uniquement parce que... À partir du moment où vous passez le troisième entretien, c'est que... ce qui joue là, ce ne sont plus les compétences et la formation, c'est autre chose [...] En fait, si vous voulez, moi je vis avec. Après je me dis, j'espère que je vais tomber sur quelqu'un qui va, voilà, qui va me donner ma chance, me proposer un CDI, tout simplement en fait. Je pense que, en fait, il ne faut pas rester dans cette pensée-là, parce que je pense que la victimisation, ce n'est pas non plus, elle ne fait pas avancer. Et voilà, je préfère me dire : "Voilà bon. Il y a quand même des gens qui sont, voilà, qui sont peut-être plus enclins à, je ne sais pas, à aller au-dessus de tout ça quoi." » (Malika, 35 ans).

En fin d'entretien, lorsque la parole est laissée à Malika pour exprimer librement sa réflexion, elle en arrive à un constat similaire à celui d'Hamed :

« OK. Le mot de la fin, je dirais que j'espère qu'on aura contribué, du moins, à ce que vous attendez. Je ne sais pas si ça confirme ou ça infirme, voilà. Mais bon, moi, j'ai quand même, enfin, je garde quand même un espoir par rapport à ma situation. Et je ne vous cache pas que j'ai de moins en moins envie, de par ma situation, de rester en France en fait, parce que je me dis : "Je ne comprends pas pourquoi en tant que Française je dois subir ça alors que, voilà, j'ai un parcours normal. Voilà, je suis une citoyenne française. Pour moi, pourquoi je dois subir ça ?" Et que, oui, je me pose des questions sur mon avenir en France tout simplement en fait [...] Je partirai, oui voilà. Parce que vous savez, enfin après c'est personnel, mais bon je pense qu'à un moment donné, enfin, voilà, vous êtes déçue et vous avez de la peine et forcément vous avez envie de voir autre chose quoi. Voilà. » (Malika, 35 ans).

Hamed et Malika ne sont pas les seuls que l'étranger attire ou a attirés. Nair travaille en Suisse, Zahia s'est expatriée au Maghreb pendant plusieurs années et Lina a pensé rester en Écosse lorsqu'elle y a séjourné, pour contourner les discriminations. Tout comme Malika, elle s'exprime sur le sujet dans les quelques dernières phrases de l'entretien :

« À la question "comment contourner les discriminations ?" [Une question posée lors de l'entretien] J'aurais peut-être dit partir à l'étranger [...] Pour trouver un endroit où il y aurait peut-être moins de racisme. Mais au final je me dis que c'est partout pareil, donc je me suis ravisée. Quand j'étais en Écosse, j'ai eu l'impression que les gens étaient moins racistes. C'est bizarre, mais je sentais moins le racisme dans ce pays qu'en France. Mais je ne sais pas si c'est parce que c'est mon obsession à me dire [...] Pour moi, en France c'est un pays où le racisme est fort, on le sent, on le voit. Et il est indirect, mais on le sent. Alors qu'en Écosse je l'ai moins senti. Je ne sais pas comment l'expliquer. J'aimerais bien aller dans d'autres pays pour savoir si c'est le cas aussi. » (Lina, 25 ans).

Dans un monde globalisé, la mobilité géographique hors France, autrement nommée expatriation, est un mode de contournement de la discrimination que plusieurs descendants d'immigrants expérimentent ou envisagent de tenter. Les expériences rapportées dans cette étude sont toutes positives, que les personnes soient rentrées en France ou qu'elles résident à l'étranger au moment de l'enquête de terrain.

Les expériences de discrimination dans l'entourage des jeunes diplômés

Ajoutons à ces exemples que les jeunes descendants d'immigrants qui ont un emploi au moment de l'entretien ne sont pas pour autant aveugles aux situations possibles de discrimination à l'embauche. S'ils ne l'ont pas vécu ou ressenti lors de leurs recherches d'emploi, ils rapportent souvent des situations qui sont survenues dans leurs trajectoires scolaires, avant qu'ils n'atteignent l'enseignement supérieur. La plupart ont dans leur entourage le cas d'un membre de la famille ou un ami qui a vécu une situation de discrimination à l'embauche :

« Parce qu'en fait, c'était dans son domaine d'activité, elle a travaillé des années pour [Nom de l'entreprise], là, c'était un poste pour une autre entreprise concurrente donc elle connaissait absolument tout sur le bout des doigts, c'est quand même un secteur très particulier, mais elle ne venait pas de la même école [que Sabrina]. En plus elle est maghrébine [...], alors moi, je ne pense pas que [ce soit la seule raison]. Enfin je n'en sais rien mais elle, elle l'a ressentie un petit peu [la discrimination] Mais ce sont des faits que je vous rapporte, je ne l'ai pas vu. » (Sabrina, 27 ans).

« Après je ne sais pas si c'est également, alors, je ne sais pas si ça a un impact [la crise économique], mais je l'ai vu chez les copains également, ça a un impact le fait d'être, d'avoir des origines étrangères. C'est que par moments, du moins c'est le ressenti que j'ai, c'est que le fait d'avoir des origines étrangères, c'était plus un frein. Et ça, je l'ai vu. Je veux dire que dans mon entourage on l'a vécu. Du moins j'ai un copain, un ami très proche qui a fait une candidature : l'expérience, le CV, idem avec un autre collègue qui avait un nom, prénom français. Lui, il n'a même pas eu une réponse pour le poste alors que l'autre a été recruté. » (Nair, 32 ans).

Parmi les descendants d'immigrants se trouvent donc des personnes qui disent avoir subi des discriminations à l'embauche liées aux « marqueurs ethniques » et d'autres qui, sans forcément l'avoir vécu eux-mêmes, témoignent d'expériences vécues par des proches ou des connaissances. La discrimination étant un ressenti, il est difficile pour les descendants d'immigrants d'être tout à fait affirmatifs dans leur propos. Les quelques extraits révèlent un effort de réflexion de la part des jeunes pour objectiver et mesurer leur propos.

Entre des jeunes qui ont eu des difficultés à accéder à l'emploi et ceux qui n'en ont pas eu (cette opposition peut se retrouver au sein même des familles comme dans celle de Malika), il devient en effet malaisé pour les descendants de migrants d'articuler une opinion stable sur le sentiment de discrimination.

Le lieu de résidence

Les descendants d'immigrants résident dans différentes régions de France. Au moment de l'entretien, tous les jeunes ont décohabité, soit pour vivre avec leur conjoint, soit pour vivre seuls. En revanche, lors de leur première recherche d'emploi pérenne, et a fortiori lors de leurs recherches de stages ou d'alternances, la plupart vivaient encore chez leurs parents. Cinq familles sur treize résidaient dans un « quartier ». Les autres jeunes ont grandi dans le parc locatif privé et certaines familles ont accédé à la propriété. Parmi les jeunes de la population majoritaire, un seul jeune déclare avoir résidé dans une ZUS, à la périphérie d'une grande ville, à la fin de ses études. Il a depuis quitté le « quartier » pour s'installer dans l'appartement qu'il a acquis en centre-ville. Ce sont ces éléments mêmes de sa trajectoire qui l'ont poussé à témoigner dans le cadre de cette étude. Il a encore des amis qui vivent dans son « quartier » d'enfance et il a expérimenté la stigmatisation que peut générer une telle domiciliation :

« Eh bien, vous savez, quand vous venez d'un, moi, j'ai grandi dans un milieu, mes parents, en fait, ils viennent d'un milieu populaire [...] Le fait d'habiter dans une cité, j'ai été stigmatisé, oui, comme quelqu'un qui habitait dans une cité [...] Dans le travail, par exemple, quand je faisais mon tri postal à l'époque, les gens, ils savaient que j'habitais cet endroit. Et les gens, du coup, il y avait plein de préjugés sur l'endroit où j'habitais [par exemple] "On est content de rencontrer [quelqu'un] qui habite dans une cité [...] et qui parle bien." Et donc, vous voyez, enfin ce genre de choses, moi, je ne peux pas les entendre, quoi [...] Ça veut dire que concrètement, les gens qui habitent dans les cités [...] ils parlent mal. Ou ils se comportent mal en société alors que ce n'est pas vrai. Donc voilà une des réflexions que j'ai eues. » (Sylvain, 36 ans).

Le fait que ses parents aient également réussi à en sortir est une source de satisfaction pour toute la famille :

« Ah non, c'est une de nos grandes victoires, c'est que mes parents ont réussi à quitter, à quitter cet endroit-là [...] Bien sûr, j'ai quelques contacts [dans la cité] mais

eh, honnêtement, moi, une de mes grandes victoires c'est que mes parents, justement, aient réussi à quitter la cité et que, moi, j'aie réussi à quitter la cité [...] Donc, j'ai toujours des contacts avec certaines personnes, en fait, mais les contacts que j'ai, ce sont des personnes qui ont réussi quelque part à s'en sortir [...] À s'en sortir, enfin, dans le sens où ils ont un travail, ils gagnent correctement leur vie, ils n'ont pas été, ils ont toujours été dans la légalité, vous voyez quoi. » (Sylvain, 36 ans).

Les « quartiers » ne sont pas homogènes. Que l'on grandisse dans une ZUS parisienne, de banlieue ou d'une petite commune, la notion de « quartier » et son impact sur le devenir des individus diffèrent. Le « quartier » de la petite commune où a vécu Nair est « à taille humaine » :

« Oui, c'est plus un quartier, un petit quartier on va dire. C'est une petite commune, ce n'est pas une grande ville, hein, c'est une petite commune de 15 000 habitants. » (Nair, 32 ans).

Le « quartier » où la famille de Mourad a longtemps résidé, avant d'acheter un appartement en dehors du quartier, est très différent, même s'il ne s'agit pas d'une grande agglomération. La petite délinquance a fait partie du quotidien avant qu'un projet d'urbanisation ne soit mis en œuvre, comme il l'explique :

« Et ils ont fait des trucs un peu plus modernes, des trucs de quatre, cinq étages, avec un secteur pavillonnaire mélangé, etc. Mais auparavant, c'était [...] C'était un peu moins accueillant quoi [...] Un peu de violence urbaine de temps en temps et des trafics de drogue, vols, etc. » (Mourad, 33 ans).

C'est très certainement l'une des raisons pour lesquelles ceux qui déclarent avoir grandi dans un « quartier » contextualisent la notion de « quartier » à leur propre expérience et en référence aux représentations de dégradation et de violence que ces lieux de résidence peuvent évoquer.

Le lieu de résidence n'est pas perçu comme un frein à l'emploi par les jeunes diplômés interrogés ayant vécu dans un « quartier ». Ils lient davantage ce lieu de résidence à leurs trajectoires scolaires qui se sont faites dans des établissements scolaires qui offraient peu de mixité sociale. Bien qu'il représente un obstacle structurel, le « quartier » n'est pas perçu par les jeunes interrogés comme un facteur central de leurs difficultés à intégrer le monde du travail. ●

– QUELQUES EXEMPLES DE TRAJECTOIRES DE JEUNES DIPLÔMÉS –

– SONIA - UN PARCOURS SCOLAIRE ET PROFESSIONNEL SANS EMBÛCHES –

Sonia a 27 ans. Diplômée d'un Bac +5 en 2011, elle est en poste dans son second emploi depuis 2013 au moment de l'entretien. Elle réside et travaille à Lyon, à une centaine de kilomètres de sa famille. Sonia est née en Algérie où sa mère, elle-même descendante d'immigrés algériens, rejoint son époux pendant quelques années. Cette dernière revient en France lorsque Sonia a 5 ans environ, l'âge d'intégrer l'école primaire. Elle est l'aînée d'une fratrie de cinq. La mère, qui a été scolarisée jusqu'au lycée, n'a pas obtenu son Bac mais à son retour d'Algérie, elle passe un concours de la fonction publique et elle travaille aujourd'hui dans un service administratif et financier d'une mairie. Sonia a peu d'éléments de biographie de son père, qui les a rejoints en France, mais qui n'a vécu avec elles que très brièvement – puisque le couple divorce un an après son arrivée – avant de décéder quelques années plus tard. Sonia a grandi dans une ZUS. La mère vit toujours en HLM mais elle a quitté la ZUS pour une petite résidence tranquille. Sonia a été mariée quelques années à un homme sans ascendance migratoire directe dont elle a divorcé. Elle est donc célibataire lors de l'entretien.

La famille de Sonia est d'origine maghrébine mais sa trajectoire se caractérise par la mobilité sociale de la mère comme de la fille : la première trouve un emploi pérenne et quitte la ZUS, la seconde réalise un parcours scolaire et professionnel exemplaire.

Un baccalauréat général

Parmi la fratrie, Sonia a obtenu le diplôme le plus élevé. Sa scolarité, qu'elle effectue pour partie en centre-ville et pour partie en ZEP, se déroule sans embûches. Elle et ses frères et sœurs sont accompagnés dans leurs devoirs par leur tante (sœur de la mère) qui les aide beaucoup. Lorsqu'elle est en troisième, Sonia hésite entre deux métiers, celui d'ingénieur et celui d'acheteur. Elle connaît ce métier car un oncle (frère de la mère) lui en a parlé. Elle est très bonne élève et obtient des félicitations tous les ans. C'est donc tout naturellement qu'elle obtient un **Bac S** avec une mention « assez bien ».

Faire une prépa ne l'intéresse pas car ce n'est pas assez « concret » à son goût, aussi se dirige-t-elle vers un **DUT** génie électronique et informatique industrielle (GEII).

Elle souhaite ensuite poursuivre avec une **licence pro** achats, en alternance. Lorsqu'elle va passer les tests d'entrée dans le cursus, elle apprend qu'une entreprise multinationale vient recruter trois futurs alternants. Sonia se met dans les rangs des candidats, va à l'entretien sans CV et elle se retrouve à faire partie des trois élèves retenus. Elle est major de sa promotion alors qu'elle est la seule fille de sa classe.

Elle souhaite ensuite faire un **master** en alternance parce qu'elle a emménagé avec son (ex) compagnon et qu'elle doit faire face à des frais de ménage. Elle est acceptée dans le « meilleur master achat » de France mais la première année ne se fait pas en alternance, aussi opte-t-elle plutôt pour un master achat en alternance dans une école privée. Elle postule à des annonces de poste en alternance et elle est recrutée chez un opérateur énergétique pour deux ans. L'entreprise lui propose un contrat au terme de son alternance, mais le poste nécessite un déménagement, ce que Sonia ne souhaitait pas car elle et son compagnon se marieraient quelques mois plus tard et que ce n'était pas dans les projets du couple.

Un premier emploi 4 à 5 mois après son diplôme

À la suite de son diplôme, elle cherche un poste pendant un peu plus de 4 mois. Pour accroître l'attractivité de son profil, elle contacte l'association « Nos quartiers ont des talents » qui la met en lien avec un « parrain » qui est PDG d'entreprise. Les échanges qu'elle a avec lui et les entretiens qu'elle mène avec des responsables de son entreprise lui permettent de remanier son CV avant de le mettre en ligne. Peu de temps après, une agence de placement la contacte pour une mission d'**intérim** de deux mois dans un grand groupe, comme acheteuse produit. Ce contrat se transforme en un autre de 11 mois qui est ensuite suivi d'un **CDI**. Au bout de près de trois ans, Sonia n'est plus satisfaite du contenu du poste et elle devient à nouveau attentive au marché. Elle met son CV en ligne et, deux jours plus tard, son entreprise actuelle la contacte pour un entretien et la recrute en **CDI**. Un peu plus d'un an après son arrivée dans le poste d'acheteuse, elle est promue à un poste de mise en œuvre de la stratégie internationale. Elle déplore néanmoins que le salaire n'ait pas été ajusté au juste niveau de ses responsabilités.

Aujourd'hui

Sonia est satisfaite de son poste et de l'entreprise qui l'emploie. Elle ne souhaite pas évoluer vers un poste de management mais plutôt vers celui d'expert.

NAIR - D'UNE ORIENTATION EN BEP À UNE ÉCOLE D'INGÉNIEUR

À 32 ans, Nair est diplômé des Mines et il travaille depuis 5 ans et demi comme *Project Manager* en système de sécurité en Suisse. Il a grandi et réside en France à quelques kilomètres de la frontière et il fait, comme beaucoup de frontaliers, des allers-retours quotidiens entre les deux pays. Né en France, il est le deuxième des trois enfants d'un couple d'immigrants turcs. Le père est ouvrier et la mère n'a jamais travaillé. Nair grandit dans le « quartier » d'une petite commune où ils vivent toujours. Il est marié depuis quelques années à une femme sans ascendance migratoire directe qui est titulaire d'un Bac +3. Ils se rencontrent au lycée et se marient alors que Nair étudie encore. Ils sont aujourd'hui propriétaires de leur maison et élèvent leurs trois enfants.

Ces quelques lignes présentent un cas de mobilité sociale exemplaire. Elle n'a pourtant pas été aisée à réaliser. Le parcours scolaire a été chaotique dans un premier temps et l'accès au marché du travail difficile.

Un baccalauréat professionnel

Des trois garçons de la famille, Nair est le seul à avoir fait des études longues. L'aîné a travaillé rapidement pour aider financièrement la famille et le benjamin a obtenu un Bac +2. La scolarité de Nair au collège est celle d'un élève médiocre. Il est orienté vers un **BEP** « maintenance industrielle », orientation avec laquelle il

n'est rétrospectivement pas d'accord mais qu'il ne conteste pas sur le moment. Il est peu soutenu par sa famille qui n'a ni le capital social, ni le capital financier pour l'accompagner dans ses études, et c'est seul qu'il prend les décisions concernant ses orientations scolaires. Il se dirige ensuite vers un **Bac pro**. C'est pendant ses années de lycée qu'il prend conscience qu'il désire poursuivre les études les plus longues possibles et qu'il se met à travailler beaucoup. Il veut être parmi les meilleurs.

Ses bons résultats qui lui font obtenir une mention « bien » au Bac pro ainsi que des appréciations très positives de ses enseignants lui permettent d'être accepté dans un **BTS** en alternance où d'autres difficultés l'attendent. Tout d'abord, il a beaucoup de mal à trouver une entreprise qui l'accueille pour son année d'études. Après avoir reçu une cinquantaine de réponses négatives à ses candidatures, il s'adresse à un chef d'équipe d'une usine où il a travaillé pendant l'été pour gagner un peu d'argent. Cet ancien supérieur hiérarchique, qui l'a vu en poste, le recommande personnellement auprès d'un responsable qui le recrute. L'autre difficulté relève du niveau scolaire de ses pairs, diplômés pour la grande majorité d'entre eux d'un Bac scientifique. Il doit donc travailler encore plus pour se mettre à niveau dans les matières qui n'ont jamais été abordées dans le cursus du Bac Pro.

Nair aime apprendre et il réalise que les diplômes lui permettent d'accroître son niveau de responsabilités en entreprise. C'est pourquoi il choisit de poursuivre ses études par une **licence** en alternance qu'il réussit brillamment (mention « très bien »). Sa recherche d'une entreprise d'accueil s'avère être là encore un échec jusqu'à ce qu'il trouve de l'aide auprès de son futur beau-père, qui le recommande dans une entreprise de la région qui le recrute ensuite rapidement.

Dans la perspective de continuer à apprendre, Nair cherche une formation de niveau **Bac +5**. Il se rend dans un salon de l'étudiant pour s'informer sur les écoles possibles et les débouchés que les diplômés ouvrent. Bien que conscient de son parcours atypique, il décide de postuler dans deux écoles d'ingénieurs en alternance. Elles acceptent toutes deux sa candidature et il intègre les Mines pour trois années. Comme pour les alternances précédentes, ce n'est pas sans mal qu'il trouve une entreprise d'accueil. L'administration de l'école, qui lui fait confiance, l'autorise à démarrer le cursus scolaire sans avoir d'employeur car à nouveau sa recherche s'avère plus longue que pour ses pairs. Il finit par trouver un contrat en actionnant son réseau.

La recherche du premier emploi en 14 mois

Nair est diplômé en septembre 2008, soit au démarrage de la crise économique. L'entreprise dans laquelle il a effectué son alternance avait le projet de le recruter en CDI, mais un plan social inattendu l'a obligée à geler le poste. Il se retrouve au chômage avec une indemnisation faible (suite à l'alternance) et des responsabilités familiales, aussi accepte-t-il un emploi, en tant qu'autoentrepreneur, dans l'entreprise d'un ami, le temps de trouver un poste qui corresponde à son profil. Le poste occupé a peu à voir avec ses compétences d'ingénieur puisqu'il est essentiellement chargé de la gestion administrative et financière de l'entreprise. La recherche de Nair, en France et en Suisse, durera 14 mois au total alors que la durée moyenne de recherche pour les jeunes diplômés des Mines est de trois mois. La crise de 2008-2009 y est pour beaucoup, mais Nair n'exclut pas que le facteur « patronyme étranger » ait joué en sa défaveur. Il trouve finalement son emploi actuel sur un site d'annonce Internet suisse. Son parcours dans l'entreprise a été reconnu par sa hiérarchie au travers de promotions et d'augmentations de salaire.

Aujourd'hui

Nair souhaite, à terme, se réorienter vers un poste d'ingénieur dans l'industrie. En parallèle de ses responsabilités familiales et professionnelles, il est très impliqué dans la vie associative de sa commune et particulièrement dans le soutien scolaire des enfants de quartiers.

MYRIAM - UNE REPRISE D'ÉTUDES BÉNÉFIQUE

Myriam a 29 ans. Un an après avoir obtenu son Bac +5, elle trouve un emploi de comptable dans une société de travaux maritimes. Elle commence par un CDD qui se transforme en CDI au bout de six mois. Elle réside dans le sud de la France depuis 2,5 ans, son époux, sans ascendance étrangère, y résidant. Ils sont tous deux originaires du centre de la France où Myriam a grandi dans une fratrie de trois dont elle est la benjamine. Le père, domien, arrive adolescent en France et il fait une carrière comme agent de maîtrise. La mère, sans ascendance migratoire, travaille dans une école jusqu'à ce qu'un handicap l'empêche de poursuivre son parcours professionnel. Les parents sont propriétaires d'une maison où Myriam a grandi. Le jeune couple n'a pas d'enfant.

Bien que son patronyme de jeune fille et son prénom aient des connotations étrangères, Myriam a eu une trajectoire relativement linéaire. Néanmoins, son parcours est marqué par une reprise d'études qui lui permet d'obtenir un Bac +5, suite à quelques années d'emplois inintéressants et mal payés, pour ensuite trouver un emploi qui lui donne satisfaction, bien qu'elle ait dû revoir ses exigences à la baisse.

Un baccalauréat général

Myriam est une très bonne élève au collège et une bonne élève au lycée. Elle obtient un Bac ES. Elle ne sait pas ce qu'elle veut faire : comme elle aime les chiffres, elle opte pour un DUT en alternance de gestion des entreprises (GEA) dans l'idée de devenir comptable. Elle a des difficultés à trouver une entreprise d'accueil et c'est grâce au réseau de l'école qu'elle finit par être recrutée.

Après son diplôme, elle cherche à travailler en région parisienne où elle trouve un CDI, par le biais d'un site Internet. Elle démissionne du poste 18 mois plus tard car son salaire ne lui permet pas de se loger convenablement. Elle retourne chez ses parents et s'inscrit dans une **licence** puis un **master** en alternance dans sa région natale.

À la fin de ses études, elle rejoint son futur époux dans le Sud. Elle ne connaît pas la région et n'a aucun réseau qui puisse l'aider. Elle envoie beaucoup de candidatures spontanées et répond à beaucoup d'annonces pendant six mois avant de décrocher son premier **CDD**. Dans la période de 14 mois qui précède son embauche, elle travaille 7 mois en CDD dans deux entreprises différentes. En 2014, elle répond à plusieurs annonces sur des sites de recrutement en ligne spécialisés en finance. Deux entreprises retiennent sa candidature pour des CDD de 6 mois : la première pour un poste proche de la direction administrative et financière mais qui se trouve très loin de son domicile, et la seconde comme comptable dans une structure plus modeste mais qui a beaucoup de projets et qui ne l'oblige pas à de longs trajets en voiture. Elle choisit le plus proche de son domicile et elle ne le regrette aucunement. Quelques mois après son arrivée, un poste comptable se libère et c'est à elle que la direction le propose, en **CDI**.

Aujourd'hui

Certes, Myriam n'est pas directrice administrative et financière et elle estime être sous-employée, mais l'entreprise l'intéresse car elle a un grand potentiel de développement et l'ambiance est bonne. Elle est persuadée que des perspectives s'ouvriront à elle avec le temps.

MOUNIRA - À LA RECHERCHE D'UNE STABILITÉ PROFESSIONNELLE

À 35 ans, Mounira n'a jamais accédé un emploi pérenne. Depuis son master 2 en ressources humaines, qu'elle obtient en 2007, elle a alterné des missions d'intérim, des CDD et des périodes de chômage. Troisième d'une fratrie de quatre, Mounira est née en région parisienne de parents originaires d'Algérie. Ces derniers arrivent en région parisienne très jeunes (le père a 17 ans et la mère 19 ans) et ils ont été scolarisés. Le père travaille dans une imprimerie et la mère dans une cantine d'entreprise. Ils accèdent à la propriété (une maison) où Mounira vivra jusqu'à louer son propre appartement dans la petite couronne. Elle est célibataire.

Le parcours scolaire et professionnel de Mounira est marqué par la frustration et la réalisation difficile de ses souhaits. Elle ressent sa précarité d'autant plus fortement que ses frères et sœurs, également très diplômés, sont en poste, et que ses parents ont connu une mobilité sociale ascendante. La sœur et les deux frères de Mounira sont également titulaires d'un Bac +5 et ils ont tous un emploi pérenne. La discrimination semble néanmoins être très prégnante dans les parcours de la fratrie. La sœur aînée (née en Algérie) travaille au sein d'une banque et occupe un poste qu'elle juge déclassé par rapport à son niveau d'études. Le premier frère a choisi de s'expatrier aux Émirats après son école de commerce car il n'a pas réussi à se faire recruter en France. Seul, le dernier frère a obtenu un poste à la hauteur de ses qualifications : après une école de commerce, il part travailler à l'étranger pour une banque avant de trouver un CDI dans le même secteur d'activité.

Un baccalauréat général

Le parcours scolaire de Mounira est long et chaotique. Elle est très bonne élève au primaire mais se retrouve dans une mauvaise classe de 6^e qui lui fait perdre le bon niveau qu'elle avait. En troisième, l'orientation préconisée est un BEP, mais le père de Mounira s'y oppose fortement. La même situation s'était présentée pour la sœur aînée et c'est donc la seconde fois que les parents ont à s'élever contre la décision de l'établissement scolaire. Mounira obtiendra un Bac STT. Ce préambule est important car c'est dans ce contexte que Mounira grandit : un milieu familial stimulant

Elle s'engage dans des études de droit mais au bout de deux années, elle abandonne car elle n'aime ni la matière, ni l'ambiance de l'université parisienne dans laquelle elle est inscrite. Elle travaille dans un cabinet d'avocats en tant qu'assistante juridique avant de reprendre un cycle d'études en sociologie dans une autre université parisienne. La culture familiale étant de faire des études dans l'enseignement supérieur, il est difficile pour Malika d'ignorer la pression de sa famille et plus particulièrement celle de ses parents.

La sociologie lui plaît et elle obtient une **licence** puis un **master 1**, après lequel elle souhaite se professionnaliser. Elle choisit un **master 2** RH en alternance pour se constituer une expérience dans le domaine d'activité. Elle trouve l'entreprise d'accueil, un groupe pétrolier, très facilement. Armée de son diplôme. C'est confiante qu'elle se lance dans sa recherche d'emploi.

Des emplois précaires depuis 7 ans

Au moment de l'entretien, Mounira est au chômage depuis quelques jours suite à une fin de contrat (CDD de 6 mois), dans une fonction d'assistante RH avec les responsabilités d'un responsable ressources humaines. Elle a accepté ce poste qui ne lui offrait aucune possibilité de rester dans l'entreprise car la proposition arrive au terme de deux années de recherche d'emploi et d'envoi de centaines de candidatures. Elle a utilisé tous les canaux d'accès à l'emploi, qu'ils soient matériels ou immatériels. En sept années d'activité professionnelle, elle a occupé sept postes en **CDD** ou en **intérim**, sans perspective d'embauche. Elle n'a jamais décroché d'entretien dans une perspective d'embauche en CDI. Parmi ses expériences, elle a travaillé quelques mois en intérim pour un intermédiaire de l'emploi comme chargée de développement clients.

Aujourd'hui

Mounira est à un âge où elle aimerait pouvoir se projeter professionnellement. Elle en a « assez de faire ses preuves » et elle aimerait « passer à autre chose ». Elle lie sa difficulté de stabilisation professionnelle à un manque de réseau mais surtout à son patronyme maghrébin. Elle se pose la question de son avenir en France en tant que citoyenne française et réfléchit aujourd'hui sérieusement à l'expatriation.

SYLVAIN - LA STIGMATISATION DE LA RÉSIDENCE EN ZONE URBAINE SENSIBLE

À 36 ans et titulaire d'un Bac +3, Sylvain travaille depuis 10 ans dans le même groupe, où il est Chargé d'affaires internationales depuis son arrivée. Il a grandi et réside dans une ville de la région Ouest où il est devenu propriétaire de son appartement et d'où il travaille à distance. Sylvain a des origines italiennes (troisième génération) qui sont inscrites dans son nom de famille mais elles n'ont jamais fait obstacle à sa trajectoire, contrairement au fait d'avoir vécu dans une cité. Le père qui est ouvrier et la mère employée consacrent leurs économies à payer des études à leurs deux enfants avant d'envisager de s'acheter une maison, une fois les enfants autonomes financièrement. Tout comme Sylvain, sa sœur a obtenu un Bac +3 et travaille dans une banque depuis de nombreuses années. Sylvain est célibataire lors de l'entretien.

La trajectoire de Sylvain semble linéaire mais il a fallu qu'il réussisse à « quitter » la cité d'abord.

Un baccalauréat général

Sylvain a une scolarité sans embûches. Il fait une seconde générale et un **Bac ES** dans un lycée en ZEP. Il s'oriente ensuite vers un **BTS** commerce international qu'il complète avec une **licence** d'acheteur industriel en alternance avec une chambre de commerce et de l'industrie. Il aurait aimé faire une école de commerce ou d'ingénieur mais il dit ne pas avoir eu le capital social et surtout le capital financier nécessaire qui l'aurait mené dans cette voie. C'est la raison pour laquelle, dès le lycée, il envisage de faire des études courtes.

Des CDD et des missions d'intérim avant le contrat en CDI

Dans les 2 années qui suivent la fin de sa scolarité, Sylvain travaille 12 mois en intérim et en CDD pour deux entreprises avec quelques mois de chômage entre les contrats. L'une des entreprises, une banque, lui propose de rester mais il décline l'offre car il souhaite travailler dans son secteur d'activité. C'est le père d'un ami qui le contacte pour lui parler du poste dans lequel il est encore au moment de l'entretien. Il est recruté en CDD, qui est ensuite transformé en CDI à son terme, c'est-à-dire 6 mois plus tard. S'il est arrivé à faire le métier qu'il souhaitait, Sylvain pense que c'est en grande partie grâce à sa famille soudée. Il pense qu'il est « plus compliqué d'avancer » lorsque l'on vit en cité. C'est pourquoi il considère comme une victoire le fait que ses parents et lui-même l'aient quittée.

Aujourd'hui

Au bout de 10 ans d'ancienneté, Sylvain décide de réaliser un bilan de compétences, à ses frais, pour faire un point sur ses options professionnelles. En effet, il a peu progressé statutairement et financièrement au sein de son entreprise et il est fatigué des très nombreux déplacements en France et en Europe liés à son poste. Il hésite, au moment de l'entretien, entre une reprise d'études et la recherche d'un autre emploi. L'obtention d'un Bac +5 lui ouvrirait des postes équivalents ou plus élevés que celui qu'il occupe et trouver un autre emploi l'obligerait, selon lui, à accepter un poste moins rémunéré et sans doute moins intéressant. Aucune des options ne le satisfait entièrement car Sylvain a besoin d'un revenu régulier minimal pour faire face à ses frais fixes.

- 4 -

- ANNEXES -

48	Bibliographie
50	Note méthodologique
53	Tableaux et graphiques supplémentaires

-BIBLIOGRAPHIE-

Aeberhardt R., Fougère D., Pouget J., Rathelot R. (2010), « L'emploi et les salaires des enfants d'immigrés », *Économie et Statistique*, n° 433 434, pp. 31 46.

Apec (2006), « Recrutement cadre : sélectionner sans discriminer », *Les Études de l'Emploi Cadre*.

Apec (2013), « Recruter un cadre : entre sélection et risque de discrimination », *Les Études de l'Emploi Cadre*, n° 2013-01.

Beauchemin C., Hamel C., Simon P. (eds) (2015), *Trajectoires et Origines – Enquête sur la diversité des populations*, Coll. Les Grandes Enquêtes, INED

Bessy C., Marchal E. (2007), « L'usage des canaux de recrutement par les entreprises », Document de travail n° 89, Centre d'études de l'emploi.

Brinbaum Y. (2013), « Les familles immigrées et l'école. À l'encontre des idées reçues », In. La ville, l'école, la diversité, 40 ans de solidarité, *Diversité*, n° 174, p.150-161, CNDP.

Brinbaum Y., Delcroix C. (2016), « Mobilisations familiales des migrants à l'égard de leurs enfants : un nouveau questionnement sur l'investissement éducatif des milieux populaires », *Migrations Société*, Vol. 28 n° 164, p.75 97

Brinbaum Y., Guégnard C. (2012a), « Parcours de formation et d'insertion des jeunes issus de l'immigration au prisme de l'orientation », *Formation Emploi*, n° 118, p.61-82.

Brinbaum Y., Guégnard C. (2012b), « Le sentiment de discrimination des descendants d'immigrés : reflet d'une orientation contrariée et d'un chômage persistant », *Agora*, Les Presses de Sciences-Po, n° 61, p.7-20.

Brinbaum Y., Guégnard C. (2015), « Effets du lieu de résidence en ZUS sur les parcours et le sentiment de discrimination des jeunes issus de l'immigration », Document de travail IREDU, en ligne.

Brinbaum Y., Issehnane S. (2015), « Les débuts de carrière des jeunes issus de l'immigration : une double pénalité ? », *Bref* n° 341, 4 p. Céreq.

Brinbaum Y., Kieffer A. (2005), « D'une génération à l'autre, les aspirations éducatives des familles immigrées : ambition et persévérance », *Éducation et formations*, n° 72, p.53-75.

Brinbaum Y., Kieffer A. (2009), « Les scolarités des enfants d'immigrés de la sixième au baccalauréat : différenciation et polarisation des parcours », *Population*, INED, vol. 64, n° 3, p. 561-610.

Brinbaum Y., Primon J.-L. (2013), « Transition professionnelle et emploi des descendants d'immigrés en France », *Revue européenne des sciences sociales*, n° 51-1, p. 33-63.

Brinbaum Y., Primon J.-L. (2013), « Parcours scolaires et sentiment d'injustice et de discrimination chez les descendants d'immigrés », *Économie et statistique*, n° 464-465-466 p. 215-243

Brinbaum Y., Primon J.-L. (2015), « Les injustices et discriminations au travail vécues par les jeunes issus de l'immigration », *Connaissance de l'emploi*, n.120, CEE. Avril

Brinbaum Y., Rieucan G. (2012) « Les jeunes issus de l'immigration trouvent-ils leur emploi comme les autres ? », *Connaissance de l'emploi*, n° 99, CEE, 4 p.

Chaintreuil L., Couppié T., Epiphane D., Sulzer E. (2013), « Evade – Entrée dans la vie active et discriminations à l'embauche », Net.Doc, n° 114 159 p., Cereq.

Cordeiro A. (1997), « Portugais de France », Coll. *Hommes & Migrations* n°1210.

Degenne A., Fournier I., Marry C. et Mounier L. (1991), « Les relations au cœur du marché du travail », *Sociétés Contemporaines*, 5 : pp. 75-98.

Domingues Dos Santos M. (2005), « Travailleurs maghrébins et portugais en France : Le poids de l'origine », *Revue Économique*, volume 56, pp. 447-464.

Duguet E., L'Horty Y., Petit P. (2009), « L'apport du Testing à la mesure des discriminations », Centre d'études de l'emploi, *Connaissance de l'emploi*, n° 68.

Frickey A., Primon J.-L. (2002), « Jeunes issus de l'immigration : les diplômés de l'enseignement supérieur ne garantissent pas un égal accès au marché du travail », *Formation Emploi*, 94, la Documentation française.

Granovetter M. (1973), « The Strength of Weak Ties », *American Journal of Sociology*, Vol.78(6), pp.1360-80.

Granovetter M. (1974), *Getting A Job, a Study of Contacts and Careers*, Harvard University Press.

Joseph O., Lopez A., Ryk F. (2008), « Génération 2004, des jeunes pénalisés par la conjoncture », *Bref*, 248, Céreq, janvier.

Lainé F. et Okba M. (2005), « L'insertion des jeunes issus de l'immigration : de l'école au métier », Net.doc, Céreq.

Marchal E., Rieucan G. (2010), *Le recrutement*, La Découverte, coll. « Repères ».

Oumeddour L. (2016), *Des chiffres et des êtres. Effets de l'expérience sociale des parents sur la scolarité des enfants. Le cas des minorités originaires d'Afrique du Nord dans les enquêtes de l'Ined*, Thèse de doctorat en sciences de l'éducation, Université Paris Ouest Nanterre-la-Défense.

Oumeddour L. (2015), « Actes de mobilité et transformation du sentiment d'appartenance », Mobilités des cadres, dimension professionnelle, dimension personnelle, Actes de la journée d'études du 25 juin 2014, *Les études de l'emploi cadre*, Apec.

Petit P., Duguet E., L'Horty Y., du Parquet L., Sari F. (2013), « Les effets du genre et de l'origine se cumulent-ils systématiquement ? », *Économie et Statistique*, n° 464-465-466.

Primon J.-L. (2011), « La perception des discriminations au filtre des enquêtes statistiques », *Agora Débats/Jeunesses* n°57, L'Harmattan.

Silberman R., Fournier I. (1999), « Les enfants d'immigrés sur le marché du travail : les mécanismes d'une discrimination sélective », *Formation Emploi*, n° 65, pp. 31-55.

Simon P., Meurs D., Pailhé A. (2005), « Immigrés et enfants d'immigrés sur le marché du travail : une affaire de génération ? », in *Histoires de familles, Histoires familiales. Les résultats de l'enquête famille de 1999*, C. Lefèvre, A. Filhon (éds), Les Cahiers de l'INED, 156, INED, p. 461-482.

Vallet L.-A. (1996), « L'assimilation scolaire des enfants issus de l'immigration et son interprétation : un examen sur données françaises », *Revue française de pédagogie*, 117, pp. 7-27.

-NOTE MÉTHODOLOGIQUE-

-Tableau 1-
Profils des répondants

	Ensemble		Ont accepté un entretien %
	%	Effectif	
Situation actuelle			
JD recherche emploi	0.7	4	0.4
Cadre chômage recherche emploi	17.5	94	16.8
Cadre en poste, recherche un nouvel emploi	32,3	174	32.5
Cadre en poste sans intention d'en changer	40.5	218	40.9
Autre	9	48	9.5
Total	100.0	538	100.0
Sexe			
Homme	54	290	49
Femme	46	248	51
Total	100.0	538	100.0
Diplôme			
Inférieur à Bac +2	0.9	5	1
Bac +2	4.1	22	5
Bac +3	3.7	20	3
Bac +4	6.3	34	6.6
Bac +5	71.8	386	67.5
Supérieur à Bac +5	13.2	71	16
Total	100.0	538	100.0

Source : Mini-enquête en ligne « L'accès à un emploi cadre avant 35 ans », CEE-INED-Apec, septembre 2014.

Le profil des personnes ayant accepté un entretien est assez proche de l'ensemble des répondants à la mini-enquête, hormis qu'il est davantage composé de femmes et qu'il comporte un peu plus de personnes très diplômées (49 % d'hommes, 51 % de femmes et 16 % de diplômés supérieur à Bac +5). En termes d'âge, seulement 1.5 % ont moins de 25 ans, 39 % moins de 30 ans (et 52 % moins de 31 ans), les plus nombreux ayant entre 31 et 34 ans.

La question sur les obstacles à l'emploi (**Tableau 2**) montre que le premier obstacle cité par les jeunes est le manque d'expérience professionnelle (39 %), le deuxième, le lieu de résidence (22.5 %) suivis de l'âge (18 %), du diplôme (16.5 %) et du niveau de formation (12.5 %). Les obstacles liés à l'origine sont cités par 4.5 % des jeunes (pour les origines ethniques), 3.9 % (la nationalité), 4.65 % (le nom et le prénom).

– Tableau 2 –

Obstacles à l'emploi cités par les jeunes diplômés interrogés

	Ensemble		Rang	Ont accepté un entretien %
	%	Effectif		
Age	17.8	96		17.2
Sexe	7.1	38		6.9
Manque d'expérience prof.	39.2	211	1	37.2
Niveau de formation	12.5	67		15.3
Diplôme	16.5	89		19
Lieu de résidence	22.5	121	2	25.9
Origines ethniques	4.5	24		6.2
Nationalité	3.9	21		5.1
Nom prénom	4.65	25		6.2
Religion	1.3	7		1.5
Apparence physique	3.7	20		4.0
Situation familiale	9.1	49		10.9
Grossesse	3.2	17		2.6
Etat de santé	2	11		1.8
Handicap	4	0.7		0.7
Orientation sexuelle	0.6	3		0.4
Opinions politiques	0.9	5		1.5
Activités syndicales	9.5	51		10.2
Autre élément	2.6	14		2.9

Source : Mini-enquête en ligne « L'accès à un emploi cadre avant 35 ans », CEE-INED-Apec, septembre 2014.



La question posée est la suivante : « Selon vous, les éléments sont-ils – ou ont-ils été – un obstacle pour trouver un emploi ? » avec une liste d'items. Sont reportés ici les pourcentages de « oui » pour chaque élément (plusieurs réponses possibles).

Dans cette perspective a été construite une variable de résidence actuelle « politique de la ville » nommée « polville », qui agrège les réponses « oui » à la question 17 (ZUS, ZFU, ZRU, ZEP). Elle vaut 1 si on obtient au moins un « oui », 0 sinon.

Le même type de variable a été construit pour la variable de résidence passée (au lycée) en « politique de la ville », nommée « polville_avt ».

Enfin, une variable « origines_obst » a été construite à partir de la question 13 « les obstacles pour trouver un emploi ». Ont été regroupées les réponses « oui tout à

fait » et « oui plutôt » aux items « origines ethniques », « nom prénom » et « nationalité ». La variable vaut 1 si un de ces obstacles a été mentionné, 0 sinon.

De plus, les réponses au lieu de résidence (ZUS, ZFU, ZRU, ZEP) sont déclaratives. Elles reflètent en partie la connaissance des répondants, les taux de « ne sait pas » à ces questions sont d'ailleurs importants (cf. **tableau 3**).

Une variable a aussi été construite au sujet du lieu de résidence. La variable res_obst vaut 1 si le lieu de résidence a été mentionné comme obstacle, 0 sinon.

-Tableau 3a-

Lieu de résidence actuelle des jeunes diplômés (en %)

	ZUS	ZFU	ZRU	ZEP	% Polville
Oui	4	9	3	2	15
Non	85	71	78	84	85
Ne sait pas	11	20	19	14	
Effectifs	20	46	16	12	82

Mini-enquête en ligne « L'accès à un emploi cadre avant 35 ans », CEE-INED-Apec, 2014.



15 % des répondants déclarent résider dans « dans un lieu relevant de la politique de la ville ».

-Tableau 3b-

Lieu de résidence passée - au lycée - (en %)

	ZUS	ZFU	ZRU	ZEP	% Polville
Oui	5	7	1	7	16
Non	85	78	85	84	84
Ne sait pas	10	15	14	9	
Effectifs	20	46	16	12	84

Source : Mini-enquête en ligne « L'accès à un emploi cadre avant 35 ans », CEE-INED-Apec, sept. 2014.

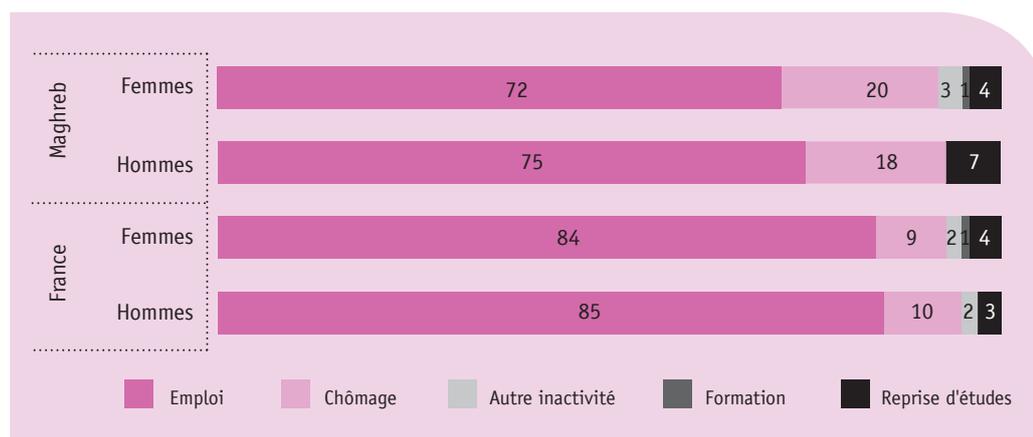
En résumé, à partir des 5 000 mails envoyés et des 535 personnes qui ont répondu au questionnaire, 82 personnes disent résider dans un lieu relevant de la politique de la ville (84 au lycée, il y a peu de mobilité entre les deux dates). Concernant les obstacles cités, 22,5 % (soit 121 personnes) citent leur lieu de rési-

dence et 8% (43 personnes) déclarent les origines ou des motifs proches comme obstacles.

Parmi les 82 personnes vivant dans une commune relevant de la politique de la ville, 9 ont cité un obstacle lié aux origines.

-TABLEAUX ET GRAPHIQUES COMPLÉMENTAIRES (SOURCE : GÉNÉRATION 2010)-

-Figure 1A-
Situation des diplômés du supérieur en 2013 selon l'origine et le sexe (en %)



Source : Enquête Génération 2010, Céreq.
Champ : diplômés de l'enseignement supérieur

-Tableau A1-
Indicateurs de trajectoires scolaires des jeunes diplômés (en %)

	Redoublement avant la 6 ^e	Apprentissage secondaire, CFA	Orientation après la 3 ^{ème}			Orientation ontrariée dans le secondaire
			2nde GT	2nde Pro	Total	
France	4	14	85	15	100	7
Maghreb	6	11	86	14	100	14
Type de baccalauréat (%)			Mention (%)			
	Général	Technologique	Professionnel	Aucune ou passable	Assez bien	Bien
Ne sait pas	70	24	6	50	32	15
Effectifs	59	36	5	66	21	12

Source : Enquête Génération 2010, Céreq. Champ : diplômés de l'enseignement supérieur

– Tableau A3 –
Aides des jeunes diplômés dans l'orientation (%)

	Professeur	Conseiller d'orientation (au lycée ou à l'université)	Autre intervenant de l'orientation	Parents, famille	Ami	Aucune
France	29	17	8	53	23	28
Maghreb	23	13	4	44	25	36

Source : Enquête Génération 2010, Céreq.
Champ : diplômés de l'enseignement supérieur



« Toujours l'année du bac, avez-vous été aidé dans le choix de votre orientation par... »
(Plusieurs réponses possibles)

– ANNEXE 3 –

Note 1 : Identification des jeunes issus de l'immigration dans les enquêtes de la statistique publique.

Les jeunes issus de l'immigration sont des jeunes dont les parents sont immigrés (c'est-à-dire nés étrangers à l'étranger). Le lieu de naissance et la nationalité des parents permettent donc de les identifier. Ces variables existent aujourd'hui dans les enquêtes de la statistique publique (INSEE, INED, CEREQ, DEPP au ministère de l'Éducation).

Voici deux exemples de questionnaires récents : l'enquête Emploi 2013 et l'enquête Génération 2010 réalisée en 2013.

Exemple 1 : Questionnaire de l'enquête Emploi 2013 (INSEE)

(avec les instructions aux enquêteurs)

ORIGINE GÉOGRAPHIQUE DES PARENTS

Nous allons d'abord parler de votre père. Votre père est-il né en France ou à l'étranger ?

NSP accepté

NAIPER

1. En France (y compris DOM, COM, POM)

2. A l'étranger G3

Si le père est né en France

NAIPER=1

G2 Dans quel département est-il né ?

NSP accepté

DEPPER

Liste des départements G4

Si le père est né à l'étranger
NAIPER=2
G3 Dans quel pays est-il né ?
NSP accepté
PAIPER
Liste des pays

SI LE PÈRE DE L'ENQUÊTÉ EST NÉ EN FRANCE OU À L'ÉTRANGER

NAIPER=1,2

G4a Quelle est la nationalité de votre père ?

NSP accepté

NFRP

1. Français de naissance, y compris par réintégration G5a
2. Français par naturalisation, mariage, déclaration ou option à sa majorité
3. Étranger

Si le père est étranger ou naturalisé français NFRP=2,3

G4b Quelle était la nationalité de votre père à sa naissance ?

NSP accepté

NFRP

1. Français de naissance, y compris par réintégration G5a
2. Français par naturalisation, mariage, déclaration ou option à sa majorité
3. Étranger

Si le père est étranger ou naturalisé français NFRP=2,3

G4b Quelle était la nationalité de votre père à sa naissance ?

NSP accepté

NATIOP

Liste des pays

Les mêmes questions sont posées pour la mère.

Exemple 2 : Questionnaire de l'enquête Génération 2010 (CEREQ)

Variables utilisées dans l'enquête :

2.5 Caractéristiques individuelles et environnement familial

LIEUNAISS Pays de naissance de l'individu

Alph2

\$PAYS

00 = En France, y compris DOM TOM

01 = En Europe du Sud

02 = En Yougoslavie

03 = En Europe centrale ou du Nord

04 = En Europe de l'Ouest

05 = En Europe de l'Est

06 = En Turquie ou au Moyen Orient

07 = Au Maghreb

08 = En Afrique, hors Maghreb

09 = En Asie
10 = En Amérique
11 = NVPD
Variable construite à partir de CA1 et CA2.

LIEUNPER Pays de naissance du père
Alph2\$PAYS
Remarque (s) : mêmes modalités que LIEUNAISS
Variable construite à partir de CA3 et CA4.

LIEUNMER Pays de naissance de la mère
Alph2
\$PAYS
Remarque (s) : mêmes modalités que LIEUNAISS
Variable construite à partir de CA5 et CA6.
CA7 Nationalité du père
Alph1
\$CA7_F
Champ : CA3 = 2, 3
Question : Quelle est la nationalité de votre père ?
Lire absolument toutes les modalités
1 = Française d'origine
2 = Française par acquisition
3 = Etrangère
4 = Double nationalité
5 = (Ne pas citer) NVPD

CA8 Nationalité de la mère
Alph1
\$CA7_F
Champ : CA5 = 2, 3
Question : Quelle est la nationalité de votre mère ?
Lire absolument toutes les modalités
1 = Française d'origine
2 = Française par acquisition
3 = Etrangère
4 = Double nationalité
5 = (Ne pas citer) NVPD

-ANNEXE 4-

- Tableau A4 -

Listes des jeunes diplômés enquêtés et de leurs caractéristiques sociodémographiques

Les jeunes	Age	Diplôme	Descend. migrants (DM), primo arrivants (PA)	Origine (1 ou 2 parents)	Domicile	Filière	Statut de l'emploi	Statut matrimonial
Malika	35	Bac +5	DM	Maghreb	92	RH	En recherche	Célibataire
Zahia	35	Bac +5	DM	Maghreb	59	Sciences gestion.	En fin de CDI	Mariée
Nabil	28	Bac +5	DM	Maghreb	68	Ingénieur. SI et vente	CDI	Marié
Lina	25	Bac +5	DM	Maghreb	95	Communication	CDD	Célibataire
Mourad	33	Bac +5	DM	Maghreb	94	Achat	Fin CDD	Marié
Sabrina	27	Bac +5	PA / 5 ans	Maghreb	69	Achats	CDI	Divorcée
Assia	33	Bac +3	DM	Maghreb	95	Paramédical	En recherche	Mariée
Hamed	28	Bac +5	DM	Maghreb	Espagne	École de commerce	Contrat espagnol	Célibataire
Karima	25	Bac +5	PA / adulte	Maghreb	78	Ingénieur civil	Intérim	Mariée
Nair	32	Bac +5	DM	Turquie	74	Ingénieur industriel	Contrat Suisse	Marié
Jean-Pascal	34	Bac +3	DM	Vietnam	75	Informatique	En recherche	En couple
Sonia	29	Bac +5	NP	Réunion	83	École de commerce	CDI	Mariée
Laurent	28	Bac +2	NP	Réunion	68	Techniques de commercialisation	CDI	Célibataire
Sylvain	36	Bac +3	NP	NP	44	Achat industriel	CDI	En couple
Guillaume	32	Bac +8	NP	NP	33	Droit	Maître de conf.	Célibataire
Marie-Anne	36	Bac +2	NP	NP	13	Communication	CDI	En couple
Céline	33	Bac +5	NP	NP	74	Traduction	Contrat Suisse	Mariée
Matthias	29	Bac +5	NP	NP	38	Ingénieur cognitive	CDI	Pacsé
Pierre	29	Bac +5	NP	NP	72	Ingénieur production	CDI	En couple
Audrey	34	Bac +5	NP	NP	68	Ingénieur clim./ énergie	CDI	Mariée
Alban	32	Bac +5	NP	NP	62	Ingénieur généraliste	CDI	En couple
Claire	31	Bac +5	NP	NP	44	Sociologie / politiques publiques	CSP*	En couple
Vincent	29	Bac +5	NP	NP	31	Chimie	CDI	Célibataire

N° 2017-20

MARS 2017

– LES MODES D'ACCÈS À L'EMPLOI DES DESCENDANTS DE MAGHRÉBINS DIPLÔMÉS DU SUPÉRIEUR –

Le Ceet et l'INED, en partenariat avec l'Apec, ont réalisé une étude sur les modes d'accès à l'emploi des descendants de maghrébins diplômés de l'enseignement supérieur en cherchant à répondre aux questions suivantes :

- Quelles sont les démarches de recherche de ces jeunes, les comportements et les obstacles auxquels ils sont confrontés sur le marché du travail ?
- Quels sont les moyens auxquels ces jeunes recourent pour trouver un emploi ?
- Quelles sont les expériences de la discrimination vécues par ces jeunes et les manières de les contourner ?



www.apec.fr

ISBN 978-2-7336-0976-7

MARS 2017

Ce document a été réalisé par le département études et recherche de l'Apec :

Coordination avec les chercheurs : Hélène Alexandre, Claire Margaria, France Lhermitte et Kaoula Ben Messaoud

Responsable des études en partenariat : Raymond Pronier

Directeur du département : Pierre Lamblin.

Partenariat de recherche mené avec Leïla Oumeddour et Yaël Brinbaum (CEET - Ined).

ASSOCIATION POUR L'EMPLOI DES CADRES

51 BOULEVARD BRUNE – 75689 PARIS CEDEX 14

CENTRE DE RELATIONS CLIENTS

0 809 361 212 Service gratuit + prix appel

DU LUNDI AU VENDREDI DE 9H À 19H