

L'insertion des jeunes d'origine maghrébine en France

Des différences plus marquées dans l'accès à l'emploi qu'en matière salariale

Arnaud Dupray

Céreq, 10, place de la Joliette, BP 21321, 13567 Marseille cedex 02.
E-mail : dupray@cereq.fr.

Stéphanie Moullet

Céreq, 10, place de la Joliette, BP 21321, 13567 Marseille cedex 02.
E-mail : moullet@cereq.fr.

Ce document est une version révisée d'une communication présentée au colloque « Marché du travail et genre dans les pays du Maghreb », qui s'est tenu à Rabat (Maroc), les 11 et 12 avril 2003.

Ce document est présenté sur le site du Céreq afin de favoriser la diffusion et la discussion de résultats de travaux d'études et de recherches. Il propose un état d'avancement provisoire d'une réflexion pouvant déboucher sur une publication. Les hypothèses et points de vue qu'il expose, de même que sa présentation et son titre, n'engagent pas le Céreq et sont de la responsabilité des auteurs.

Mai 2004

SOMMAIRE

1. INTRODUCTION.....	2
2. PROBLÉMATIQUE ET HYPOTHÈSES.....	3
3. MÉTHODOLOGIE	5
3.1. Décomposition de la différence d'accès à l'emploi.....	5
3.2. La décomposition des écarts de salaire	6
4. DONNÉES	9
4.1. L'enquête Génération 98.....	9
4.2. Échantillons d'analyse et définition de l'origine maghrébine	9
4.3. .Caractéristiques des populations selon l'origine	10
4.4. Les variables introduites dans les régressions	12
5. RESULTATS.....	14
5.1. Discrimination dans l'accès à l'emploi et salaire en 2001	14
5.2. Discrimination dans l'accès au CDI et gains en 2001	18
6. SYNTHÈSE	22
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	24
ANNEXE.....	26

1. INTRODUCTION

Cette contribution traite de la question de la discrimination et plus précisément de la différenciation dans l'accès à l'emploi et le niveau des rémunérations que sont susceptibles de connaître les jeunes d'origine maghrébine en début de vie active en France.

D'un point de vue économique, un comportement discriminatoire correspond à un traitement différent selon les individus ou groupes d'individus qui ne peut être justifié par des écarts dans les attributs productifs ou de performances possédées par chacun d'eux. Cette discrimination peut intervenir de plusieurs manières et à des moments différents des parcours individuels. Si l'on s'en tient à l'étape d'entrée dans la vie active, la discrimination peut se manifester dans les orientations scolaires, s'exprimer dans l'accès à l'emploi et enfin dans les rémunérations perçues. Nous nous intéressons ici aux deux derniers contextes en considérant comme donnés les parcours scolaires, qu'ils aient fait eux-mêmes l'objet ou non d'orientations discriminatoires¹.

La discrimination est mesurée ici par des différences d'appréciation de caractéristiques d'accès à l'emploi ou explicatives du niveau des rémunérations. Dans la mesure où ces différences de valorisation peuvent traduire des écarts d'attributs non observés (motivation, projet professionnel, réseau d'accès à l'emploi, mode de gestion des ressources humaines, ...), on ne peut isoler l'effet des variables de demande en rapport avec une action organisée et intentionnelle des employeurs à laquelle le terme de discrimination renvoie. Si d'un point de vue méthodologique, cette terminologie reste appropriée, notre démarche aboutit sans doute à une surestimation de la discrimination² compte tenu que d'éventuelles différences de préférence par rapport à l'emploi selon l'origine ne peuvent être contrôlées. Nous parlerons donc de discriminations par commodité alors qu'elles renvoient plus précisément à des disparités d'accès à l'emploi et à des mécanismes de différenciation salariale entre jeunes français d'origine et jeunes d'origine maghrébine.

Des études récentes ont largement mis en évidence les difficultés rencontrées en France par les jeunes issus de l'immigration et en particulier maghrébine, à l'entrée sur le marché du travail (Dayan et *alii.*, 1996 ; Viprey et Deroche, 2000 ; Silberman et Fournier, 1999). Il ressort en particulier de ces travaux une exposition au chômage et à la précarité de l'emploi pour ces jeunes plus importante que pour les autres, à attributs scolaires et socio-démographiques comparables. Dans l'accès à l'emploi, Viprey et Deroche (2000) dénombrent trois formes de mécanisme qui contribuent à des comportements discriminatoires de la part des employeurs. Une discrimination commandée par le collectif de travail réticent à intégrer une personne dont certaines caractéristiques alimentent des préjugés négatifs à son égard . Une discrimination par l'aval, des clients ou consommateurs susceptibles d'exercer des pressions sur les recrutements de l'entreprise ; enfin, une discrimination intentionnelle ou par « goût » pour reprendre Becker (1971) découlant d'*a priori* négatifs des employeurs sur les attitudes et comportements des jeunes d'origine étrangère. Ces éléments se conjugueraient pour produire des barrières à l'embauche non négligeables envers les jeunes d'origine maghrébine. Il ne nous sera pas possible ici, d'identifier ces différentes sources de discrimination à l'embauche mais leur énoncé laisse supposer que les conduites discriminantes ne sont pas uniformes dans le tissu productif. On peut s'interroger en particulier sur la variabilité de ces modes de différenciation selon le statut d'emploi sur lequel

¹ Qui peuvent être directes et le produit des mécanismes de décision des instances d'orientation au sein de l'école ou indirectes, lorsqu'elles résultent des anticipations des jeunes sur leurs débouchés professionnels à l'issue des cursus, tels qu'ils peuvent s'exprimer dans des pratiques discriminatoires à leur égard sur le marché du travail.

² D'autres travaux comme ceux de Moulin (2003) élargissent encore davantage le champ de la mesure de la discrimination.

sont embauchés les jeunes. Ainsi, à probabilités égales d'accès à l'emploi, étant données les caractéristiques individuelles observées, la différenciation pourrait passer par le type de contrat de travail offert aux jeunes d'origine maghrébine. Ces derniers pourraient ainsi être embauchés davantage sur contrats aidés ou sur CDD que les jeunes français d'origine.

Pour essayer d'éclairer cette question, nous analyserons successivement la probabilité d'avoir un emploi et la probabilité que cet emploi soit sur CDI, parmi l'ensemble de ceux ayant un emploi. La première modalité laisse ouvert le champ des possibles en matière de contrat de travail et donc induit le risque d'une mesure partielle de la discrimination tandis que la deuxième permettra de mieux cerner les comportements discriminatoires puisque l'on a affaire à un type unique de contrat de travail. De surcroît, étant donné la part non négligeable du travail à temps partiel chez les femmes, nous étudierons pour ces dernières la probabilité d'obtenir un emploi à temps plein sur CDI.

Une fois l'accès à l'emploi effectué, nous sommes également amenés à nous interroger sur les conditions salariales offertes aux jeunes issus de l'immigration maghrébine. Les mécanismes de discrimination opèrent-ils essentiellement sur les conditions d'affectation dans l'emploi rencontrées par ces jeunes, pour devenir négligeables au sein de l'emploi, ou sont-ils doublés par une discrimination de nature salariale ? Tout en prenant en compte les conditions d'accès à l'emploi, nous tenterons également de saisir l'origine des écarts de rémunération pour questionner l'existence de différenciations suggérant la possibilité de mécanismes discriminatoires. Nous nous appuyerons pour ce faire sur la méthode de décomposition de Oaxaca (1973) tout en mettant à jour, par une décomposition adéquate des termes correcteurs de la sélection, deux autres formes possibles de discrimination.

Dans la section suivante, nous approfondissons la problématique et les hypothèses qui en dérivent. La troisième partie est consacrée à la présentation des données de l'enquête utilisée, Génération 98, et la caractérisation des populations. Les méthodes de décomposition sont ensuite exposées. Enfin, les interprétations afférentes aux résultats des décompositions sont développées dans la partie suivante, avant de synthétiser les enseignements de cette étude.

2. PROBLÉMATIQUE ET HYPOTHÈSES

La question de la discrimination sexuelle et ethnique sur le marché du travail a fait l'objet d'une vaste littérature, notamment dans les pays anglo-saxons (Altonji et Blank, 1999). Si l'on considère les caractéristiques relatives à l'éducation des individus à l'entrée du marché du travail comme exogènes à la discrimination économique, alors les mécanismes de discrimination empruntent essentiellement à trois phénomènes : la ségrégation professionnelle selon laquelle la population discriminée se trouve concentrée dans des emplois dont les conditions de travail et de salaire sont plutôt défavorables. La discrimination est alors liée à l'affectation d'emploi et le mécanisme peut être entretenu si le pool de candidats aux bons emplois est supérieur à la demande de travail correspondante, à l'instar du modèle de Bergmann (1974). Le deuxième phénomène renvoie à une discrimination purement salariale qui passe, à emploi donné, par une valorisation différenciée des caractéristiques productives observées des individus. Enfin, une dernière forme de discrimination relèverait essentiellement des différences d'opportunité de mobilité ascendante et de formation continue des individus selon leur origine ou leur sexe et à caractéristiques de leur emploi donné. Ces trois phénomènes sont susceptibles d'intervenir de manière autonome ou de se combiner.

Ici, en considérant les situations professionnelles et salariales trois ans après la sortie, nous sommes amenés à nous focaliser sur les deux premières sources de discrimination.

Outre les explications basées sur les préjugés, les modèles de discrimination statistique apportent des éléments explicatifs à ces comportements discriminatoires. L'idée centrale est que le potentiel productif des individus appartenant à la minorité est plus difficile à évaluer que celui de la majorité (Aigner et Cain, 1977). Ceci peut renvoyer au fait que les signaux de productivité des membres de la minorité sont moins fiables en raison d'une plus grande hétérogénéité des caractéristiques productives sous-jacentes. Une autre possibilité est que ces signaux laissent dans l'ombre d'autres attributs susceptibles d'entamer le crédit qui leur est accordé tel qu'un moindre attachement à l'emploi (Plassard, 1987 ; Neumark, 1999). Cette discrimination statistique aboutit alors à des affectations d'emploi moins avantageuses pour la minorité, moindre productivité qui peut encore être renforcée par de mauvais appariements (Rotschild et Stiglitz, 1982).

Ces éléments théoriques permettent de justifier pourquoi les jeunes d'origine maghrébine feraient l'objet d'un traitement différencié sur le marché du travail. On peut supposer que les employeurs en France sont moins confiants dans le signal éducatif des jeunes d'origine maghrébine que dans celui des jeunes français d'origine. En effet, celui-ci pourrait être insuffisant pour compenser des stéréotypes négatifs accolés à la population d'origine maghrébine.

Notre propos consiste ici i) à identifier si les écarts de situation professionnelle entre jeunes selon leur origine jouent essentiellement dans la probabilité d'accès à l'emploi ou à un type de contrat particulier pour s'effacer en termes de salaire une fois l'emploi acquis, et ii) à évaluer ce qui, dans ces disparités de situation, est expliqué par des écarts d'attributs et ce qui relève du traitement inégal de caractéristiques identiques, qu'il est d'usage de référer à des phénomènes de discrimination.

L'hypothèse est que cet écart d'appréciation s'exercerait principalement à l'embauche, pour être négligeable du point de vue salarial sur la base des caractéristiques observées des individus. En effet, en premier lieu nous pouvons supposer que la discrimination à l'embauche est plus difficile à déceler qu'une discrimination salariale (Lemière et Silvera, 2003). Il en serait ainsi car l'opération d'embauche intervient de manière ponctuelle et il est facile pour l'employeur d'arguer de la concurrence d'autres candidats possédant un meilleur profil pour défendre sa décision. La discrimination salariale, parce qu'elle intervient dans la durée, est en revanche potentiellement plus risquée pour l'employeur. Une autre raison tiendrait au fait qu'en présence d'une forte sélection à l'embauche, passant éventuellement par des pratiques discriminatoires, les jeunes d'origine maghrébine retenus seraient sur-sélectionnés, par rapport aux jeunes d'origine française recrutés. De ce fait, une discrimination de nature salariale visant à s'assurer contre des caractéristiques non observées des jeunes supposées corrélées négativement à leur productivité, serait moins pertinente.

Enfin, deux autres éléments de différenciation pouvant intervenir dans l'explication de l'écart de salaires selon l'origine sont identifiés. D'abord, il s'agit de l'importance des caractéristiques explicatives du processus de sélection et prises en compte dans la détermination du salaire, importance qui peut varier selon l'origine. L'hypothèse retenue est qu'elle est plus forte pour les jeunes d'origine maghrébine. Ensuite, la seconde composante concerne le traitement salarial réservé à ces caractéristiques observées et inobservées qui influencent à la fois l'accès à l'emploi et le niveau du salaire.

Les écarts d'accès à l'emploi et de rémunération selon l'origine, seront d'abord mesurés en considérant hommes et femmes ensemble. Puis toujours selon leur origine, nous procéderons à des analyses séparées pour les hommes et les femmes. En effet, en plus des différences possibles de répartition des deux sexes dans l'emploi selon l'origine, les femmes d'origine maghrébine peuvent ne pas être soumises aux mêmes difficultés d'insertion professionnelle que leurs homologues masculins vis à vis des jeunes de même sexe d'origine française. D'une part, on peut supposer que les femmes d'origine maghrébine qui se portent sur le marché du travail et accèdent à l'emploi ont des dotations scolaires plutôt plus proches de leurs

homologues françaises d'origine, que les hommes d'origine maghrébine vis à vis des jeunes de sexe masculin français d'origine.

Ces différentes hypothèses seront testées grâce à la décomposition des écarts de probabilité d'accès à l'emploi et des écarts salariaux selon des méthodes présentées dans la partie qui suit.

3. MÉTHODOLOGIE

De façon à clarifier la nature des mécanismes à l'origine des différences d'accès à l'emploi ou de gains entre « français d'origine » et « maghrébin d'origine », nous sommes amenés à décomposer ses éléments contributifs. Nous partons de la méthode classique de décomposition introduite par Blinder (1973) et Oaxaca (1973).

La méthode classique permet de départager ce qui, dans l'écart d'accès (respectivement de salaire) estimé aux caractéristiques moyennes des deux groupes d'individus, i) est relatif à une différence dans les attributs possédés par les individus selon leur origine, ii) se rapporte à la valorisation (respectivement au traitement salarial) différenciée des mêmes caractéristiques. Cette seconde composante, non expliquée par les différences d'attributs observés des individus, est classiquement conçue comme la manifestation d'un phénomène de discrimination, et fournit en fait une mesure haute de la discrimination.

A partir de deux groupes pour lesquels on cherche à saisir l'origine des disparités, un problème méthodologique dans la décomposition des écarts tient à la définition de la structure (de salaire, de probabilité d'accès à l'emploi...) de référence en l'absence de discrimination. Depuis les contributions de Neumark (1988) et Oaxaca et Ransom (1994), la solution la plus utilisée consiste à estimer une norme (de salaire, d'appartenance à l'emploi,...) à partir de la population dans son ensemble. Les paramètres de référence sont donc obtenus sur la base d'une estimation sur la population d'ensemble plutôt que par une pondération des paramètres estimés séparément pour les deux sous-populations à l'instar des travaux de Reimers (1983) ou Cotton (1988).

En accord avec la problématique développée ci-dessus, les disparités de condition d'insertion sur le marché du travail sont analysées en deux temps. Dans le premier, on procède à la décomposition des écarts de probabilité d'accès à l'emploi entre jeunes selon leur origine. Puis, on s'intéresse à la décomposition du différentiel de salaire entre les deux groupes tout en intégrant la correction des biais de sélection tenant aux conditions différenciées d'accès à l'emploi selon l'origine.

3.1. Décomposition de la différence d'accès à l'emploi

La probabilité d'accès à l'emploi, estimée à l'aide d'un modèle *Probit*, pour chacun des deux groupes et l'ensemble de la population s'écrit comme suit :

$$P_{ij} = Prob(E_{ij} = 1) = \Phi(\gamma_j'Z_{ij}) \quad (1)$$

avec $j = f$ pour le groupe des français d'origine, $j = m$ pour celui des maghrébins d'origine et $j = 0$ pour l'ensemble des individus i ;

Φ est la fonction de répartition de la loi normale centrée réduite, Z les facteurs explicatifs de cette probabilité et γ le vecteur des paramètres associé.

L'écart de probabilité moyenne d'emploi entre les groupes s'écrit :

$$\bar{P}_f - \bar{P}_m = \sum_{i=1}^{N_f} \Phi(\hat{\gamma}_f' Z_{if}) / N_f - \sum_{i=1}^{N_m} \Phi(\hat{\gamma}_m' Z_{im}) / N_m = \Phi_f - \Phi_m \quad (2)$$

avec N_j est le nombre d'individus dans chaque groupe j .

Cette différence est décomposée comme suit :

$$\Phi_f - \Phi_m = (\Phi_f - \Phi_{f0}) + (\Phi_{m0} - \Phi_m) + (\Phi_{f0} - \Phi_{m0}) \quad (3)$$

A
B
C

où $\Phi_{m0} = \sum_{i=1}^{N_m} \Phi(\hat{\gamma}_0' Z_{im}) / N_m$ et $\Phi_{f0} = \sum_{i=1}^{N_f} \Phi(\hat{\gamma}_0' Z_{if}) / N_f$

Φ_{m0} et Φ_{f0} sont respectivement les probabilités moyennes simulées d'accès à l'emploi pour les jeunes d'origine maghrébine ou française obtenues à partir de leur vecteur de caractéristiques associé au vecteur de paramètres estimé pour la population dans son ensemble.

Le terme (A) de l'équation (3) correspond à la différence entre probabilité moyenne effective et probabilité simulée moyenne d'emploi pour les jeunes d'origine française, tandis que (B) représente l'écart entre la probabilité simulée moyenne d'emploi des jeunes d'origine maghrébine et leur probabilité effective moyenne. Ces deux termes renvoient à l'aspect traitement différencié dans l'accès à l'emploi. Le premier exprimerait par hypothèse l'avantage (discrimination positive ou favoritisme) dont bénéficieraient les jeunes d'origine française par rapport à la structure de probabilités d'accès non discriminante compte tenu de leurs caractéristiques, le second, le handicap ou l'aspect discrimination négative dont souffriraient les jeunes d'origine maghrébine, par rapport à ce que seraient leurs probabilités d'accès si on leur appliquait les paramètres de sélection non discriminants. Enfin, le terme (C) permet l'identification de la partie expliquée de la différence des probabilités d'accès, c'est à dire ce qui est dû à l'écart entre les attributs des deux groupes au regard des caractéristiques observées explicatives de l'accès à l'emploi.

3.2. La décomposition des écarts de salaire

La décomposition usuelle des écarts de salaire porte sur les facteurs observés introduits dans les régressions de salaire. Il est alors possible de décomposer comme précédemment en trois termes cette différence de rémunération entre les deux groupes considérés issus de la même population. Ce faisant, on fait abstraction du fait que ces salaires ne sont observés que pour les individus salariés occupant effectivement un emploi à l'enquête. Il faut donc corriger les équations de gain du biais de sélection éventuel tenant à une corrélation non nulle entre les termes d'erreur de l'équation d'accès à l'emploi et les termes d'erreur de l'équation de salaire.

Il s'agit ensuite de procéder à la décomposition de ces termes de correction de la sélection.

En mobilisant les derniers développements sur les formes de décomposition de ces termes de sélectivité (Neuman et Oaxaca, 2001), nous pouvons ainsi identifier deux autres formes possibles de discrimination, l'une tenant à la part de l'inobservé prise en compte dans les

équations de gains et relative au traitement différencié des caractéristiques expliquant l'accès à l'emploi (ou encore aux différences dans les coefficients de l'équation de sélection), l'autre relevant de la valorisation différenciée des termes reflétant les caractéristiques inobservées des individus influençant à la fois la sélection et le salaire.

Les estimations sont réalisées en deux étapes avec dans un premier temps, l'estimation d'un modèle *Probit* d'accès à l'emploi et dans un second temps, l'estimation d'une équation de gains intégrant en explicative l'inverse du ratio de *Mill* pour tenir compte de la correction du biais de sélection éventuel relatif au fait que l'on estime le salaire sur une partie seulement de notre échantillon de départ – que celui-ci représente l'ensemble des deux groupes ou l'un des deux seulement - dont la sélection n'est pas aléatoire.

Ce ratio est donc calculé pour la sélection des individus salariés dans le secteur privé à l'enquête parmi la population qui inclut les chômeurs.

Les équations ci-dessous correspondent à ces deux étapes (on fait ici abstraction de l'indice j):

$$E_i = \gamma'Z_i + \eta_i \quad (4)$$

$$\text{Log}W_i = \beta'X_i + \theta \hat{\lambda}_i + \varepsilon_i \quad (5)$$

E est la variable dichotomique prenant la valeur 1 si le salarié est en emploi et 0, sinon.

$$\hat{\lambda}_i = \phi(\gamma'Z_i) / \Phi(\gamma'Z_i) \quad \text{pour les actifs occupés.}$$

Les termes $\bar{\hat{\lambda}}_j$ pour chaque groupe j se calcule comme suit :

$$\bar{\hat{\lambda}}_j = \sum_{i=1}^{N_j} \hat{\lambda}_{ij} / N_j$$

La décomposition des termes correcteurs de la sélection repose sur le calcul de l'inverse du ratio de *Mill* simulé sur la base du vecteur des caractéristiques du groupe supposé discriminé³ incluses dans la sélection considérée et du vecteur des paramètres issu de l'estimation de l'équation de sélection pour l'ensemble de la population (Kanellopoulos et Mavromaras, 2002) et symétriquement pour les jeunes français d'origine. L'hypothèse sous-jacente est que les jeunes d'origine maghrébine sont exposés à des barrières discriminantes dans l'accès à certains emplois par rapport aux conditions d'accès rencontrées pour l'ensemble de la population et supposées non discriminantes.

L'*IMR* simulé, pour les jeunes d'origine maghrébine, se calcule de la façon suivante :

$$\hat{\lambda}_{im}^{\circ} = \phi(Z_{im}'\hat{\gamma}_0) / \Phi(Z_{im}'\hat{\gamma}_0) \quad (6)$$

avec, $\hat{\gamma}_0$ le vecteur des paramètres de l'équation de sélection estimé pour l'ensemble de la population. On calcule ensuite

$$\bar{\lambda}_m^{\circ} = \sum_{i=1}^{N_m} \hat{\lambda}_{im}^{\circ} / N_m$$

c'est-à-dire la moyenne des *IMR* pour les N_m jeunes d'origine maghrébine.

³ L'hypothèse sous-jacente est que les jeunes d'origine maghrébine sont exposés à des barrières discriminantes dans l'accès à certains emplois par rapport aux conditions d'accès rencontrées pour l'ensemble de la population et supposées non discriminantes.

La décomposition des écarts de salaire (salaires moyens estimés aux caractéristiques moyennes de chaque groupe d'individus) entre les sous-populations s'écrit alors en huit termes (pour simplifier l'écriture, $\bar{\lambda}_j$ représente $\bar{\lambda}_j$) :

$$\hat{\xi}_f \bar{W}_f - \hat{\xi}_m \bar{W}_m = \hat{\beta}_f \bar{X}_f - \hat{\beta}_m \bar{X}_m + \hat{\theta}_f \bar{\lambda}_f - \hat{\theta}_m \bar{\lambda}_m$$

avec $\hat{\xi}_j = (\hat{\beta}_j, \hat{\theta}_j)$, $\bar{W}_j = (\bar{X}_j, \bar{\lambda}_j)$ et $j = f, m$

et

$$\hat{\beta}_f \bar{X}_f - \hat{\beta}_m \bar{X}_m = \underbrace{\hat{\beta}_0 (\bar{X}_f - \bar{X}_m)}_{\text{(I)}} + \underbrace{\bar{X}_f (\hat{\beta}_f - \hat{\beta}_0)}_{\text{(II)}} + \underbrace{\bar{X}_m (\hat{\beta}_0 - \hat{\beta}_m)}_{\text{(III)}} \quad (7)$$

$$\hat{\theta}_f \bar{\lambda}_f - \hat{\theta}_m \bar{\lambda}_m = \underbrace{\hat{\theta}_0 (\bar{\lambda}_f - \bar{\lambda}_f^0)}_{\text{(IV)}} + \underbrace{\hat{\theta}_0 (\bar{\lambda}_f^0 - \bar{\lambda}_m^0)}_{\text{(V)}} + \underbrace{\hat{\theta}_0 (\bar{\lambda}_m^0 - \bar{\lambda}_m)}_{\text{(VI)}} + \underbrace{\bar{\lambda}_f (\hat{\theta}_f - \hat{\theta}_0)}_{\text{(VII)}} + \underbrace{\bar{\lambda}_m (\hat{\theta}_0 - \hat{\theta}_m)}_{\text{(VIII)}} \quad (8)$$

Les trois premiers termes de la décomposition de salaire s'interprètent comme les termes de décomposition de l'équation d'accès à l'emploi. Le terme (I) est la partie du différentiel de gains expliquée par les différences de dotations⁴ moyennes entre les deux groupes. Le terme (II) traduit l'écart de traitement salarial de celles-ci entre jeunes d'origine française et l'ensemble de la population. De façon symétrique, le terme (III) représente la différence de traitement salarial entre la population dans son ensemble et les jeunes d'origine maghrébine.

La part dans la décomposition des écarts de gains due à la correction de la sélection s'exprime en cinq termes : le terme (V) renvoie à une différence de dotation selon l'origine dans les variables qui déterminent l'appartenance à l'emploi (différences dans les valeurs moyennes des variables explicatives de l'équation de sélection). Le terme (VI) traduit la différence d'appréciation des caractéristiques moyennes des jeunes d'origine maghrébine qui contribuent à leur sélection selon qu'on leur affecte les paramètres estimés de l'équation de sélection les concernant ou ceux de l'équation portant sur l'ensemble de la population. Il en est de même symétriquement de l'équation (IV) pour les jeunes français d'origine, selon que le vecteur de paramètres est celui estimé pour eux ou pour l'ensemble ($\bar{\lambda}_f^0$).

Dans les termes (IV), (V) et (VI), les écarts sont pondérés par le paramètre de la variable de sélection (θ), lequel paramètre est issu de l'estimation de l'équation de gains pour l'ensemble des deux groupes.

Finalement, les termes (VII) et (VIII) renvoient aux différences de réponse salariale (différences d'effets salariaux de la sélectivité) aux caractéristiques inobservées expliquant la probabilité d'être en emploi. Plus précisément, compte tenu du fait que les paramètres θ intègrent la corrélation entre les termes d'erreur de l'équation de sélection et de la fonction de gains, la différence entre les θ peut s'interpréter comme une forme de discrimination à l'encontre des caractéristiques non observées qui agissent sur le fait d'être en emploi et sur le salaire. Cette forme de décomposition des termes correcteurs de la sélection n'est pas la seule possible comme l'ont montré Neuman et Oaxaca (2001), mais c'est celle qui selon les auteurs

⁴ Dotations au sens large, c'est à dire les caractéristiques individuelles et d'emploi.

et à condition de justifier l'effet sous-tendu par chaque terme, est la plus pertinente et la plus féconde d'un point de vue interprétatif.

Globalement, les termes (I) et (V) renvoient à des différences de dotation, tandis que les termes (II), (III), (IV), (VI), (VII) et (VIII) peuvent s'interpréter comme des écarts non justifiés de salaire compte tenu des caractéristiques observées prises en compte dans les équations, et donc être attribués à ce qui est rangé du côté de la discrimination. La méthode permet en outre d'identifier dans ces éléments de différenciation du traitement selon l'origine, ce qui serait dû à un sur-paiement des jeunes d'origine française par rapport au salaire non discriminant et ce qui ressortirait du désavantage salarial enregistré par les jeunes d'origine maghrébine par rapport à l'ensemble de la population.

Nous présentons dans la partie suivante les données utilisées avant de développer les résultats des décompositions.

4. DONNÉES

Cette section s'attache à décrire les données exploitées et la composition des échantillons de travail retenus.

4.1. L'enquête Génération 98

Les données auxquelles on recourt sont issues de l'enquête Génération 98 réalisée par le Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications (Céreq) au printemps 2001. Elles concernent 55 000 sortants du système éducatif en 1998 tous niveaux de formation et toutes spécialités de formation confondues parmi les 750 000 primo-sortants cette année là.

L'enquête a pour objet de rendre compte des différentes composantes des parcours d'insertion professionnelle : elle fournit des informations individuelles, socio-démographiques et relatives au parcours scolaire ainsi que des informations sur les différentes séquences d'emploi ou de non-emploi. Une séquence étant définie comme une durée passée dans un état, une séquence d'emploi correspond à une période d'emploi exercée au sein d'un même établissement-employeur sans interruption.

Les données, en partie rétrospectives, permettent ainsi d'analyser les trois premières années de vie active au regard du cursus de formation initiale réalisé⁵. Elles autorisent donc la comparaison des modalités d'insertion professionnelle des jeunes selon leur niveau d'éducation dans une même conjoncture économique. Cette source nous permet en outre de caractériser les jeunes selon leur origine puis de saisir les différences de situation, notamment salariale, à la date de l'enquête.

4.2. Échantillons d'analyse et définition de l'origine maghrébine

Notre échantillon total compte 38 653 individus, salariés du secteur privé ou chômeurs à la date d'enquête. L'analyse exclut le secteur public dans la mesure où la diversité des formes d'emploi est plus importante encore que dans le secteur privé – de l'emploi jeune au statut de fonctionnaire –, formes d'emploi qui touchent différemment les jeunes selon leur origine

⁵ Cette enquête succède à l'enquête Génération 92 qui interrogeait cinq ans après la fin de leur formation initiale les jeunes sortis du système éducatif en 1992. Si l'objectif poursuivi est le même, Génération 92 mettait davantage l'accent sur les situations d'emploi que ne le fait Génération 98 (Epiphane et *alii.*, 2001). Concernant cette dernière, une première ré-interrogation a lieu en 2003, une seconde est prévue en 2005.

(Murdoch, 2003). Compte tenu de ces affectations différenciées, étudier la discrimination dans ce cadre supposerait de prendre en compte cette hétérogénéité des situations.

Nous adoptons le parti pris de fonder l'origine maghrébine sur la naissance du père⁶. Lorsque le pays de naissance du père n'est pas renseigné et que celui de la mère est un pays du Maghreb (Algérie, Maroc et Tunisie), alors le jeune est défini comme d'origine maghrébine. Par ailleurs, dans ces deux cas, sont exclus de l'appartenance à cette origine, les jeunes dont le père (ou à défaut, la mère) est né dans un pays du Maghreb tout en se déclarant « français(e) d'origine »⁷. En définitive, 81 % des jeunes d'origine maghrébine ont leurs deux parents nés dans un pays du Maghreb et 19 % sont issus de couple mixte (père né au Maghreb, mère née en France dans 9 cas sur 10).

Par ailleurs, les jeunes nés à l'étranger hors pays du Maghreb ainsi que les jeunes dont le père ou à défaut la mère est né dans un autre pays étranger sont exclus du champ. Ne sont ainsi conservés que les jeunes français d'origine et les jeunes d'origine maghrébine. Ces derniers, au nombre de 2 804 dans notre échantillon, sont pour plus d'un quart nés eux-mêmes dans un pays du Maghreb.

4.3. Caractéristiques des populations selon l'origine

Nous mentionnons ci-dessous les différences les plus marquées entre les caractéristiques moyennes des deux populations étudiées.

Dans les deux échantillons – jeunes d'origine française et jeunes d'origine maghrébine, la part des hommes, 53 %, est identique (*cf.* Tableau 1). Du point de vue de la formation initiale, la première population compte 14 % d'individus sans qualification, trois fois moins que pour les jeunes d'origine maghrébine. Cette différence est plus accentuée pour les femmes que pour les hommes, même si ces derniers sont les plus nombreux à être non diplômés (plus de 45 % des hommes d'origine maghrébine). Les diplômés de l'enseignement supérieur sont en proportion deux fois plus importante parmi les jeunes français d'origine (42 %) que parmi ceux d'origine maghrébine, différentiel encore plus marqué entre les deux populations masculines.

La vie en couple antérieure à la séquence observée à la date d'enquête concerne plus d'un quart des jeunes français d'origine et plus de 14 % des jeunes d'origine maghrébine. Cette différence est amplifiée parmi les hommes (17 % contre 8 % selon l'origine). Notons que l'écart d'âge ne peut justifier à lui seul cette différence. Concernant le lieu de résidence en fin de formation initiale, il s'agit dans 21 % des cas de Paris ou l'Île-de-France pour les jeunes d'origine maghrébine contre près de 11 % pour ceux d'origine française. Du point de vue de l'existence d'un emploi régulier pendant les études, les deux populations sont semblables contrairement à ce qu'il en est pour l'expérience d'emploi pendant les vacances, laquelle concerne près de 57 % des jeunes français d'origine contre 48 % pour la seconde population. Entre les deux populations féminines, cet écart est davantage prononcé (respectivement 58 % et 45 %).

La situation des parents à la fin des études diffère sensiblement entre jeunes selon leur origine. Si plus de quatre pères sur cinq sont en emploi pour les jeunes français d'origine, seulement 57 % sont dans ce cas pour les jeunes d'origine maghrébine. Parmi les premiers, 27 % occupent une profession intermédiaire ou sont cadres, 20 % sont ouvriers⁸. Ces

⁶ Ce choix s'appuie sur les remarques méthodologiques d'une note de travail de Frickey, Murdoch et Primon (2002).

⁷ Par exemple les fils et filles de « pieds noirs » sont « français d'origine ».

⁸ Il s'agit de la dernière profession occupée dans le cas où le père (ou la mère) ne travaille plus à la date d'enquête.

proportions sont respectivement de 8 % et 47 % pour les pères de jeunes d'origine maghrébine. Ces écarts de proportion sont similaires pour les hommes et les femmes étudiés séparément.

La différence de situation en fin de formation initiale selon l'origine est encore plus notable pour les mères : 63 % contre 23 % occupent un emploi pour chacune des deux populations. Lorsque la profession est renseignée, ces dernières sont dans 18 % des cas dans une profession intermédiaire ou cadres parmi les jeunes français d'origine contre moins de 13 % des cas parmi ceux d'origine maghrébine.

Au total, ces observations montrent que les jeunes d'origine maghrébine sont moins bien pourvus que ceux d'origine française pour s'insérer sur le marché du travail, et ce, tant du point de vue du capital scolaire que de l'héritage socioculturel de leurs parents.

Tableau 1
Population totale

	Jeunes français d'origine			Jeunes d'origine maghrébine		
	Ens	Hommes	Femmes	Ens	Hommes	Femmes
Femme	47.16			46,61		
Age en 1998	21.44	21.20	21.71	20.70	20.43	21.02
Diplômes						
Non qualifié	13.88	16,66	10,77	39,69	45,42	33,13
Cap - Bep	17.86	21,25	14,06	17,94	19,1	16,6
Bac diplômé, non diplômé	15.38	15,27	15,51	9,77	8,88	10,79
Bac +1, +2 non diplômé	11.26	9,8	12,89	13,41	10,75	16,46
Deug, Deust, dipl de santé-social	5.67	2,86	8,81	3,28	1,67	5,13
Bts - Dut	14.51	14,94	14,02	6,6	6,21	7,04
Licence - Maîtrise	9.75	6,98	12,85	4,96	3,67	6,43
Ecoles et 3ème cycle	11.70	12,23	11,1	4,35	4,28	4,44
Vivre en couple avant début dernière séquence(*)	26.24	17,12	36,45	13,91	8,15	20,5
Avoir un enfant	12.34	6,74	18,61	11,88	5,34	19,36
Lieu de résidence en fin d'études						
Ile de France	8.89	9,53	8,17	19,86	20,44	19,2
Paris	2.53	2,52	2,54	2,82	2,74	2,91
Province	88.58	87,95	89,29	77,32	76,82	77,89
Nombre de mois passé dans le syst. éducatif en 1998	6.51	6,47	6,55	6,08	5,98	6,18
Stages mentionnés dans le CV						
Toujours mentionné	53.28	48,29	58,87	53,67	49,63	58,30
Selon la candidature	3.98	3,79	4,19	6,31	6,55	6,04
Jamais	5.59	6,18	4,93	8,56	8,22	8,95
pas de stage	37.16	41,75	32,01	31,46	35,60	26,70
Formation par alternance	21.25	28,6	13,02	12,59	16,3	8,34
Existence d'emploi régulier pendant les études (**)	8.06	6,55	9,75	10,38	9,15	11,78
Pas d'emploi régulier pendant les études	70.69	64,85	77,23	77,03	74,55	79,88
Stages en cours d'études (CFA inclus)	84.09	86,86	81	80,1	80,63	80,64
Expérience d'emploi pendant les vacances	56.58	55,09	58,26	47,79	49,83	45,45
Service national effectué	13.69	25,39	0,58	5,49	10,09	0,23
Situation du père à la fin des études						
en emploi	81.37	82,63	79,97	57,49	59,59	55,09
ne travaillait pas	11.76	11,05	12,56	33,49	31,73	35,50
décédé	4.11	3,89	4,37	5,46	4,88	6,12
Nsp	2.75	2,43	3,10	3,57	3,81	3,29
Profession du père à la fin des études (\$)						
Agriculteur	5.07	4,74	5,45	1,82	1,94	1,68
Artisan, comm, chef d'entr.	11.00	11,14	10,84	7,42	6,88	8,03
Cadre, ing, prof. Lib, profes	17.86	17,82	17,92	4,96	5,01	4,90
Technicien, prof. Interméd	9.14	9,75	8,46	3,28	3,54	2,98
Employé	27.16	27,03	27,31	21,08	21,78	20,28
Ouvrier	20.26	20,72	19,75	47,36	47,36	47,36
Nsp	9.50	8,81	10,27	14,09	13,49	14,77

Tableau 1 (suite)

	Jeunes français d'origine			Jeunes d'origine maghrébine		
	Ens	Hommes	Femmes	Ens	Hommes	Femmes
Situation de la mère à la fin des études						
en emploi	62.92	63.09	62.72	23.25	22.38	24.25
ne travaillait pas	33.88	33.89	33.86	74.00	74.62	73.30
décédé	1.44	1.32	1.59	1.11	1.14	1.07
Nsp	1.76	1.69	1.84	1.64	1.87	1.38
Profession de la mère à la fin des études (\$)						
Agriculteur	3.27	3.10	3.47	0.39	0.47	0.31
Artisan, comm, chef d'entr.	4.43	4.13	4.76	1.50	1.20	1.84
Cadre, ing, prof. Lib, profes	10.26	10.44	10.06	2.96	2.61	3.37
Technicien, prof. Interméd.	4.90	4.99	4.80	1.75	1.94	1.53
Employé	50.44	49.94	50.99	24.75	24.65	24.87
Ouvrier	10.27	10.95	9.49	6.13	5.88	6.43
Nsp	16.44	16.44	16.43	62.52	63.26	61.67
N	35 849	18 943	16 906	2 804	1 497	1 307

(*) Il s'agit soit d'une séquence de chômage, soit d'une séquence d'emploi. (**) Ne concerne que les individus qui n'ont suivi de formation par alternance. (\$) ou à défaut, leur dernière profession.

Les taux d'accès à l'emploi à la date de l'enquête diffèrent également selon l'origine : il est de plus de 80 % pour les jeunes d'origine française et d'environ 64 % pour ceux d'origine maghrébine. Chez les hommes, l'écart entre ces taux d'accès est de 15 points en faveur des jeunes français d'origine. Il est de plus de 17 points chez les femmes. Les analyses salariales portent donc sur des effectifs de 28 877 et 1 803 individus pour chacune des deux populations (cf. Tableau I en Annexe).

Parmi les populations d'actifs occupés à la date d'enquête, les écarts dans les taux d'accès au CDI entre les deux populations de jeunes d'origine différente sont un peu moins prononcés que pour l'accès à l'emploi (73,7 % et 60,7 respectivement pour les jeunes français d'origine et les jeunes d'origine maghrébine). Toutefois, cette différence est très contrastée selon le sexe. Pour les hommes, l'écart de taux d'accès au CDI est de 18 points contre seulement 6 points pour les femmes. On peut en inférer que les structures de contrat de travail selon l'origine sont nettement plus proches pour les femmes que pour les hommes, ce qui ressort de l'examen des moyennes du Tableau V en Annexe. L'hypothèse d'un traitement différencié sur la base du contrat de travail semble ainsi plus fondée pour les hommes qu'elle ne l'est pour les femmes (bien que les caractéristiques individuelles ne soient pas ici prises en compte). Les analyses de salaire portent sur les effectifs correspondants, plus restreints que précédemment : 21 281 jeunes d'origine française et 1 094 pour ceux d'origine maghrébine (cf. Tableau II en Annexe pour les effectifs par sexe).

Les écarts systématiques de taux d'accès observés – à l'emploi et au CDI - entre jeunes (pris ensemble ou de même sexe) selon leur origine justifient à eux seuls que l'on cherche à déterminer leurs sources.

4.4. Les variables introduites dans les régressions

Les deux variables dépendantes considérées sont, pour les équations de sélection, 1) être en emploi salarié du secteur privé à la date de l'enquête parmi l'ensemble des salariés de ce secteur et les chômeurs⁹ ; 2) avoir un CDI à l'enquête parmi l'ensemble des jeunes en emploi (salariés du secteur privé). Notons que les deux tiers de ces jeunes ont été embauchés sur CDI, un tiers a donc bénéficié d'une transformation de leur contrat en CDI en cours d'emploi.

⁹ Nous sommes conscients du fait que cette sélection est imparfaite compte tenu que parmi les chômeurs, un certain nombre peuvent rechercher un emploi dans le secteur public.

Deux considérations orientent le choix des variables explicatives. D'une part, on retient les variables pour lesquelles de nombreuses études ont mis en évidence leurs rôles dans l'accès à l'emploi et la détermination des salaires. D'autre part, on ne se limite pas strictement à des variables de capital humain (éducation, ancienneté, expérience...) pour définir les attributs individuels. En effet, on introduit également des variables de demande qui caractérisent les situations d'emploi et contribuent à la formation des salaires (taille de l'entreprise, secteurs d'activité...) pour les exclure des sources possibles de discrimination¹⁰. De la même façon, des variables biographiques ou liées à la situation familiale sont comprises dans les attributs dans la mesure où elles peuvent orienter les préférences individuelles et informer les employeurs sur les productivités des salariés.

Les probabilités d'être en emploi et de posséder un CDI ont pour facteurs explicatifs les variables, de sexe (pour les analyses portant sur les deux sexes confondus), de diplôme de formation initiale, de lieu de résidence à la fin des études et certaines variables relatives aux expériences scolaires : nombre de mois passés dans le système éducatif en 1998, existence d'un emploi régulier pendant les études, expérience d'emplois de vacances, suivi d'un stage en cours d'études, mention du stage dans les CV, formation initiale suivie par la voie de l'alternance. Enfin, ces probabilités de sélection sont expliquées par des caractéristiques biographiques : situation de la mère et du père à la fin des études, profession du père et de la mère à la fin des études, vie en couple avant le début de l'emploi ou de la dernière période de chômage, une dichotomique indiquant si le jeune a au moins un enfant. Enfin, on introduit une variable précisant si le jeune a effectué son service national. Ces caractéristiques et leurs moyennes figurent dans le Tableau 1 pour l'ensemble de la population, et dans les Tableaux I et II en Annexe pour les échantillons plus réduits.

Pour le salaire, nous nous focalisons sur celui de l'emploi occupé à l'enquête, lequel permet une meilleure homogénéité des situations que la prise en compte du salaire d'embauche. En effet, les salaires d'embauche peuvent être mesurés tout au long des trois ans d'observation et leur niveau est donc plus sensible à des variations conjoncturelles et à la prise en compte des expériences professionnelles antérieures diverses des jeunes.

La variable dépendante des équations de gains est le Logarithme de ce salaire mensuel, primes incluses. Ses déterminants sont l'ancienneté dans l'entreprise en mois, le nombre de mois passés dans le système scolaire en 1998, le diplôme, la région de résidence à l'enquête, le fait que l'individu ait des responsabilités d'encadrement ainsi que des variables d'expérience d'emploi en cours d'études : existence d'un emploi régulier pendant les études, expérience d'emplois de vacances, suivi d'un stage en cours d'études, dernier diplôme obtenu par la voie de l'alternance. Le vecteur des facteurs explicatifs comporte également une variable de temps de travail, le statut du contrat de travail (sauf pour les équations qui portent sur les seuls détenteurs d'un CDI), la taille de l'entreprise, le fait que le salarié ait suivi une formation à l'embauche, une seconde formation en cours d'emploi, le secteur d'activité, la PCS à la date de l'enquête, une dichotomique de service national. De surcroît, des variables de parcours professionnel : durée de chômage et nombre d'employeurs depuis la sortie du système éducatif sont introduites. Les moyennes de ces variables pour les différents échantillons sont fournies en Annexe dans les Tableaux V et VI.

En définitive, dans la décomposition des écarts salariaux, on raisonne à emploi donné c'est à dire en considérant comme exogènes la qualification, le type de contrat, le niveau de responsabilité du poste.... Il s'agit donc d'éclairer ce qui ressortirait d'une discrimination salariale pure.

La section suivante présente les résultats des différentes décompositions en deux temps. D'une part, la décomposition des écarts dans l'accès à l'emploi et celle des salaires associés

¹⁰ Sans cette prise en compte, la décomposition des écarts de gains engloberait dans la partie « discrimination salariale » les allocations différenciées dans l'emploi.

est présentée. Dans le second temps, sont exposés les résultats relatifs aux décompositions des différences d'accès à un CDI et des gains correspondants.

5. RESULTATS

Dans cette section, il s'agit de mettre en évidence le contexte dans lequel s'exerce, si elle existe, la discrimination à l'encontre des jeunes d'origine maghrébine, l'hypothèse étant qu'elle agit essentiellement au niveau de l'accès à l'emploi (puis à un CDI) plutôt que sur les rémunérations¹¹. L'essentiel de l'analyse porte sur les résultats des décompositions, lesquels sont présentés ci-dessous. Les estimations intermédiaires pour chaque sexe figurent en Annexe¹². Seuls les effets des variables qui singularisent les deux populations selon l'origine sont commentés par la suite.

Remarquons tout d'abord que les écarts de salaire selon l'origine pour les jeunes en emploi ou en CDI tournent autour de 9 % au profit des jeunes français d'origine. Les écarts de gains sont plus faibles chez les hommes que chez les femmes (pour les jeunes en emploi, l'écart est de 8,4 % pour les premiers et de 10,3 % pour les secondes).

L'écart selon l'origine diminue pour les hommes entre ceux en emploi et ceux en CDI (il passe de 8,4 à 6,4 %) et s'accroît pour les femmes (de 10,3 à 12 %). Ces différences d'écart suggèrent que les femmes d'origine maghrébine seraient plus exposées à un mécanisme de différenciation salariale que ne le sont les hommes de même origine.

De manière générale, la comparaison des écarts de taux d'accès à l'emploi et des écarts de salaire selon l'origine montre que le handicap de la population d'origine immigrée porterait avant tout sur l'accès à l'emploi, même si ce constat doit être nuancé pour les femmes en considérant l'accès au CDI.

5.1. Discrimination dans l'accès à l'emploi et salaire en 2001

Remarquons au préalable que les caractéristiques moyennes de la population des jeunes d'origine maghrébine se rapprochent davantage de celles des jeunes français d'origine pour les individus en emploi que pour l'ensemble des jeunes de l'échantillon (*cf.* Tableau 1 ci-dessus et Tableau I en Annexe).

Au regard de l'hypothèse avancée selon laquelle les jeunes femmes d'origine maghrébine qui accèdent à l'emploi possèderaient des caractéristiques scolaires qui les rapprochent davantage de leurs homologues françaises d'origine, que les jeunes hommes d'origine immigrée par rapport aux jeunes hommes français d'origine, force est de constater que tel n'est pas le cas. Un indicateur sommant les valeurs absolues des écarts de proportion selon l'origine pour chaque modalité de diplôme montre que les structures sont moins disparates chez les hommes que chez les femmes, évidence encore plus marquée lorsqu'on se concentre sur les populations en CDI. Toutefois, au regard de leur répartition dans l'emploi, les femmes présentent des distributions selon l'origine plus ressemblantes que pour les hommes entre eux selon l'origine¹³. Cette observation est cohérente avec le constat dégagé plus haut que les répartitions des types de contrat chez les femmes des deux origines se rapprochent davantage que les répartitions pour les deux populations des hommes.

¹¹ Nous renvoyons le lecteur aux annexes portant sur la présentation des tableaux de résultats (III à VI) concernant les estimations de salaire et les équations d'accès à l'emploi ou au CDI.

¹² Les résultats issus des estimations portant sur l'ensemble des deux populations – deux sexes confondus – sont disponibles auprès des auteurs.

¹³ Résultat obtenu avec un indicateur moyen calculé pour les hommes et les femmes à partir de la somme des écarts de proportion selon l'origine pour les professions les plus significatives (comptant plus de 1% de la population correspondante).

Parmi les déterminants des probabilités d'emploi à la date d'enquête, avoir des enfants joue positivement pour les hommes français d'origine et n'a pas d'effet pour leurs homologues d'origine maghrébine. Pour les femmes, en revanche, son influence est négative pour les deux populations. Chez les hommes, être en couple influence positivement l'accès à l'emploi mais seulement pour ceux d'origine française. Cette variable ne joue aucun rôle dans la population des femmes. Parmi les variables retraçant les expériences professionnelles en cours de scolarité, avoir eu un emploi régulier n'a un effet positif dans l'accès à l'emploi que pour les femmes françaises d'origine. Chez les hommes, la mention du stage dans le CV favorise toujours l'accès à l'emploi mais avec une intensité plus grande chez ceux d'origine maghrébine. En revanche, dans la population féminine, cet argument est sans conséquence pour celles d'origine maghrébine, alors qu'il est très fortement valorisé parmi celles d'origine française¹⁴.

Tableau 2
Différentiels de probabilité d'accès à l'emploi selon l'origine

Ecarts de probabilité d'accès	Ensemble	Hommes	Femmes
Termes de décomposition :			
$(\Phi_{f0} - \Phi_{m0})$	0.10790 (66.3 %)	0.09727 (64 %)	0.12070 (68.5 %)
$(\Phi_f - \Phi_{f0})$	0.00398 (2.4 %)	0.00402 (2.6 %)	0.00398 (2.3 %)
$(\Phi_{m0} - \Phi_m)$	0.05086 (31.3 %)	0.05081 (33.4 %)	0.05147 (29.2 %)
Ecart total :			
$(\Phi_f - \Phi_m)$	0.16274	0.15210	0.17616
N_f	35 849	18 943	16 906
N_m	2 804	1 497	1 307

Nous venons de mettre en perspective le rôle différencié de quelques facteurs explicatifs de l'accès à l'emploi. Il s'agit maintenant de savoir dans quelle mesure ces attributs individuels observés contribuent globalement à l'explication de l'écart d'accès à l'emploi selon l'origine. Les estimations sont fournies dans le Tableau III en Annexe.

Pour les deux sexes confondus, l'écart de probabilité d'accès à l'emploi (calculé, *cf.* Tableau 2) est de près de 16 points de % entre jeunes français d'origine et d'origine maghrébine. Cet écart est pour les deux tiers relatif à des différences de dotation à l'avantage des jeunes d'origine française par rapport aux jeunes d'origine maghrébine et pour près d'un tiers relatif à l'écart de traitement dans l'accès à l'emploi au désavantage des jeunes « maghrébins » par rapport à l'ensemble. L'écart de probabilité selon l'origine est légèrement plus élevé pour les femmes que pour les hommes. Cependant, la partie expliquée de l'écart, due aux différences d'attributs, est supérieure pour les femmes relativement aux hommes. Les hommes d'origine maghrébine sont donc un peu plus discriminés dans l'accès à l'emploi que leurs homologues féminines. La part de discrimination relative à un effet de « favoritisme » (ligne 2 du Tableau 2) est en revanche négligeable avec un effet explicatif de 2,4 % pour l'ensemble.

Les déterminants salariaux pour les jeunes en emploi

Parmi les attributs observés agissant sur les gains (*cf.* Tableau V en Annexe), on peut mettre en évidence les différences suivantes : l'écart d'ancienneté moyenne est de 3 mois chez les hommes selon l'origine et d'un peu plus d'un mois chez les femmes – cette ancienneté est

¹⁴ L'introduction d'une dichotomique « origine maghrébine » dans l'équation de sélection portant sur l'ensemble des individus de même sexe met en évidence l'impact négatif de cet attribut.

d'environ 19,5 mois pour l'ensemble des salariés. En ce qui concerne les professions occupées à la date de l'enquête, les jeunes français d'origine sont plus nombreux dans les professions intermédiaires et supérieures que les jeunes d'origine maghrébine. Ainsi, les premiers sont 70 à 80 % de plus que les seconds à atteindre une profession supérieure. Cet avantage n'est plus que de 25 % pour les professions intermédiaires. A l'autre extrémité de l'échelle des professions, le poids relatif des ouvriers non qualifiés chez les jeunes hommes d'origine maghrébine (30 %) dépasse de 10 points celui de leurs homologues français d'origine. Les structures de taille d'entreprise qui emploient ces jeunes sont semblables selon l'origine. En matière de parcours antérieur à l'emploi, les jeunes d'origine maghrébine ont en moyenne connu des durées de chômage plus longues. Pour ce qui est de la mobilité d'emploi, ils sont aussi exposés à une discontinuité d'emploi plus grande que les hommes d'origine française – elle est équivalente chez les femmes.

Au regard des effets des variables explicatives des salaires, les diplômes sont mieux valorisés parmi les jeunes français d'origine chez les hommes que parmi les jeunes d'origine maghrébine, alors que l'on constate l'inverse chez les femmes. Avoir obtenu le diplôme de fin d'études par la voie de l'alternance n'est favorable que pour les jeunes français d'origine. En revanche, avoir eu un emploi régulier pendant les études n'apparaît bénéfique que pour les jeunes hommes d'origine maghrébine. L'existence de stages au cours de la formation initiale n'a pas d'effet salarial pour les jeunes femmes d'origine étrangère alors que son influence est effective dans les autres cas.

Tableau 3
Différentiels de salaire selon l'origine

	Ensemble	Hommes	Femmes
Décomposition des effets sur le salaire			
Écart de dotation			
(I) $\hat{\beta}_0 (\bar{X}_f - \bar{X}_m)$	0.09989	0.10263	0.09830
Écarts de valorisation			
(II) $\bar{X}_f (\hat{\beta}_f - \hat{\beta}_0)$	-0.00364	0.002201	-0.00248
(III) $\bar{X}_m (\hat{\beta}_0 - \hat{\beta}_m)$	-0.04862	-0.03296	-0.01897
<i>Écart total brut</i> $\hat{\beta}_f \bar{X}_f - \hat{\beta}_m \bar{X}_m$	0.04763	0.07187	0.07686
Décomposition des termes correcteurs de la sélection			
(IV) $\hat{\theta}_0 (\bar{\lambda}_f - \bar{\lambda}_f^0)$	-0.000379	-0.000406	-0.00015074
(V) $\hat{\theta}_0 (\bar{\lambda}_f^0 - \bar{\lambda}_m^0)$	-0.00978	-0.009706	-0.004065
(VI) $\hat{\theta}_0 (\bar{\lambda}_m^0 - \bar{\lambda}_m)$	-0.00509	-0.00495	-0.00183
(VII) $\bar{\lambda}_f (\hat{\theta}_f - \hat{\theta}_0)$	0.00369	-0.00255	0.00279
(VIII) $\bar{\lambda}_m (\hat{\theta}_0 - \hat{\theta}_m)$	0.04840	0.02628	0.02356
<i>Effet total de la sélection</i> $\hat{\theta}_f \bar{\lambda}_f - \hat{\theta}_m \bar{\lambda}_m$	0.03685	0.00868	0.02031
<i>Ecart total corrigé de l'effet de sélection</i> $\hat{\beta}_f \bar{X}_f - \hat{\beta}_m \bar{X}_m + (\hat{\theta}_f \bar{\lambda}_f - \hat{\theta}_m \bar{\lambda}_m)$	0.08448	0.08055	0.09717
<i>Effet total de discrimination</i> $(II) + (III) + (IV) + (VI) + (VII) + (VIII)$	-0.00564	-0.01238	0.00292
N _f	28 877	16 076	12 801
N _m	1 804	1 043	760

La formation en cours d'emploi et l'expérience d'un emploi régulier en cours d'études semblent conférer aux jeunes hommes d'origine maghrébine un crédit pris en compte pour fixer leur rémunération, appréciation productive dont sont privés les jeunes hommes, français d'origine.

L'ancienneté quant à elle n'apparaît significative avec un effet positif que pour les femmes françaises d'origine. Le travail à temps partiel pénalise plus les jeunes d'origine immigrée que les autres. La formation continue en cours d'emploi, succédant à la formation à l'embauche est plus payante chez les jeunes d'origine maghrébine parmi la population masculine. En revanche chez les femmes, elle est sans effet pour celles d'origine maghrébine et contribue positivement aux salaires de leurs consœurs. Chez les femmes, appartenir à une profession intermédiaire ou supérieure est plus payant chez celles d'origine française, et également rémunérateur pour les deux populations d'hommes. Enfin, si le temps passé au chômage réduit le salaire de ces deux derniers groupes de manière comparable, il est sans effet pour les jeunes femmes d'origine maghrébine.

L'importance de ces effets différenciés selon l'origine des facteurs observés explicatifs des salaires se retrouve lorsqu'on procède à la décomposition des écarts salariaux (*cf.* Tableau 3, termes I).

Concernant les écarts de salaire à la date d'enquête, pour les deux sexes confondus et abstraction faite des termes correcteurs de la sélection, il apparaît que l'écart total brut de gains découle essentiellement de l'écart de dotations moyennes entre les deux groupes. Bien plus, la partie inexpliquée de l'écart de gains (termes II et III) avantage les jeunes d'origine maghrébine. Cette partie « discrimination » semble compenser dans la fixation du salaire les dotations moyennes des jeunes d'origine maghrébine en deçà des celles des jeunes d'origine française. Une interprétation alternative est liée au fait que ces jeunes d'origine maghrébine seraient sur-sélectionnés, c'est à dire présenteraient par exemple des caractéristiques de motivation (par essence non observées) supérieures à celles des français d'origine.

Les mêmes constats se dégagent des analyses portant sur hommes et femmes pris séparément.

La prise en compte de la correction de la sélection contribue à accroître l'écart de gains entre les deux groupes selon leur origine. Cet écart de logarithme de gains augmente en effet de 80 % une fois la correction faite.

Il est pour l'essentiel alimenté par le traitement à l'avantage de l'ensemble des jeunes par rapport à ceux d'origine maghrébine des caractéristiques inobservées qui interviennent dans l'accès à l'emploi et dans l'équation de salaire (terme VIII). Toutefois, les caractéristiques observées influençant l'accès à l'emploi et prises en compte dans la détermination des gains (IMR) jouent en faveur des jeunes d'origine maghrébine relativement à l'ensemble des jeunes (terme V).

Au total, les jeunes d'origine maghrébine dans leur ensemble sont discriminés sur leurs caractéristiques inobservées, conformément à l'hypothèse avancée au début. En outre, le fait que la décomposition des termes correcteurs de la sélectivité contribue à accroître l'écart de gains entre les deux populations selon l'origine, souligne que la portée, pour les employeurs, des caractéristiques inobservées des jeunes d'origine immigrée est plutôt négative. Le traitement salarial relativement avantageux de leurs caractéristiques explicatives des gains est contrecarré par un effet en sens inverse de même ampleur à l'adresse de leur caractéristiques inobservées (terme VIII). Finalement, l'effet global de la discrimination salariale est quasi-nul (ligne « effet total de la discrimination », Tableau 3).

Si ces mécanismes travaillent de la même façon pour les hommes et les femmes, ils conduisent néanmoins à une discrimination à l'avantage des hommes d'origine maghrébine par rapport à ceux d'origine française.

Pour les hommes, la correction de la sélection accroît marginalement l'écart de gains. Comme pour l'ensemble des jeunes, la décomposition des termes de sélection repose sur le poids des termes (VI) et (VIII). Le premier indique que les caractéristiques observées influençant l'accès à l'emploi et prises en compte dans la détermination du salaire jouent en faveur des jeunes hommes d'origine maghrébine relativement à l'ensemble des hommes. Le second manifeste que la partie discrimination salariale de l'inobservé joue à l'encontre des hommes d'origine maghrébine. Toutefois, cet effet discriminant est d'ampleur moindre que l'écart de valorisation à leur avantage des facteurs explicatifs du salaire (terme III). Au total, l'ensemble des effets de discrimination salariale agissent plutôt en faveur des hommes d'origine maghrébine.

Pour les femmes, la prise en compte de la sélection augmente le différentiel de gains (en logarithme) entre origines d'environ 19 %. La décomposition des termes de sélectivité est principalement contenue dans le terme de discrimination portant sur l'inobservé (terme VIII). Cet effet discriminant pèse davantage que l'écart de valorisation positive que les femmes d'origine maghrébine enregistrent au regard des déterminants salariaux observés (terme III). Au total, il ressort une discrimination quasi-nulle à leur encontre.

Si l'on recourt à une lecture synthétique des disparités sur la base de l'écart dans l'accès à l'emploi et sur la base de l'écart total de rémunération corrigé de la sélection, il ressort que les femmes d'origine maghrébine sont plus désavantagées que leurs condisciples masculins, et ce, tant en matière d'accès à l'emploi que de rémunération. Par ailleurs, les femmes d'origine maghrébine sont moins discriminées dans l'accès à l'emploi que leurs homologues de même origine alors que ces derniers sont plutôt avantagés en ce qui a trait à la discrimination salariale.

5.2. Discrimination dans l'accès au CDI et gains en 2001

Les populations en CDI à la date d'enquête présentent, quelle que soit leur origine, des structures de diplômes déplacées vers le haut et avec une proximité plus grande que celles observées pour les jeunes en emploi quel que soit leur statut. Pour les autres variables qui expliquent la sélection des jeunes en CDI, leurs caractéristiques moyennes sont comparables à celles observées pour les populations en emploi.

Du point de vue des effets des caractéristiques individuelles sur la probabilité d'être en CDI à la date d'enquête (*cf.* Tableau IV en Annexe), on note qu'en ce qui concerne l'expérience professionnelle en cours d'études, l'existence d'emploi de vacances accroît cette probabilité pour les hommes et est sans effet pour les femmes. Le fait d'avoir eu un emploi régulier pendant les études est par contre sans incidence chez les hommes alors qu'il a un effet positif pour les femmes, et d'ampleur trois fois plus importante pour celles d'origine maghrébine relativement à celles d'origine française. Le diplôme obtenu par la voie de l'alternance améliore fortement la probabilité d'accès au CDI, et ce, de manière identique quel que soit le sexe et l'origine. Chez les femmes, la mention du stage dans le CV accroît la probabilité de CDI pour celles d'origine maghrébine et présente un effet inverse pour leurs consœurs. Pour les hommes, l'effet des diplômes à partir de l'enseignement supérieur est plus favorable aux jeunes d'origine immigrée. En revanche, pour les femmes, seuls les diplômes de troisième cycle et de Grandes écoles ont un effet relatif comparable. De ce fait, les diplômes les plus élevés constituent des signaux plus pertinents dans l'accès au CDI pour les jeunes d'origine immigrée que pour ceux français d'origine.

Enfin, la vie en couple avant l'emploi à l'enquête pénalise l'accès au CDI des femmes françaises d'origine (cet effet n'est pas significatif pour celles d'origine maghrébine ni pour

les hommes). Avoir un enfant à la date d'enquête agit positivement sur cet accès pour les hommes et les femmes seulement quand ils sont français d'origine.

Ces observations n'illustrent qu'une partie des différences de traitement des variables explicatives de l'accès au CDI. Un diagnostic plus complet sur la contribution de l'ensemble des effets à l'écart de probabilité d'entrée en CDI s'obtient à partir du Tableau 4 (lignes 2 et 3).

Pour les hommes et les femmes en emploi en mars 2001, ceux d'origine française ont une probabilité d'accès au CDI (à la date de l'enquête) supérieure de 13 points de % à celle des jeunes d'origine maghrébine. Près de 61 % de l'écart relève d'une différence d'attributs selon l'origine et 36 % de l'écart de traitement des caractéristiques explicatives de l'accès au CDI au détriment des jeunes d'origine maghrébine par rapport à l'ensemble des jeunes en emploi. L'écart de probabilité d'accès selon l'origine est près de trois fois plus important pour les hommes que pour les femmes (18 % contre 6 %). Comme pour l'accès à l'emploi mais de manière nettement accentuée, on note que la partie inexpliquée de l'écart de probabilité d'accès au CDI selon l'origine est plus forte chez les hommes que chez aux femmes. Ainsi, plus de 44 % du différentiel chez les hommes renvoie au traitement des caractéristiques expliquant l'obtention d'un CDI en défaveur des jeunes d'origine maghrébine. Chez les femmes, cet écart est inférieur à 10 %.

Tableau 4
Différentiels de probabilité d'accès au CDI (parmi les salariés)

Ecarts de probabilité d'accès	Ensemble	Hommes	Femmes	Femmes en CDI à tps plein (**)
Termes de décomposition ($\Phi_{f0} - \Phi_{m0}$)	0.07974 (61.3 %)	0.09531 (52.9 %)	0.05709 (89.9 %)	0.08681 (108 %)
($\Phi_f - \Phi_{f0}$)	0.00295 (2.3 %)	0.00521 (2.9 %)	0.00035 (0.5 %)	-0.000351 (-0.44 %)
($\Phi_{m0} - \Phi_m$)	0.04741 (36.4 %)	0.07959 (44.2 %)	0.00611 (9.6 %)	-0.0060746 (-7.56 %)
N_f	28 877*	16 076	12 801	12 801
N_m	1 804*	1 043	760	760
Ecart total ($\Phi_f - \Phi_m$)	0.1301	0.1801	0.0635	0.080384

(*) Effectif en emploi

(**) Les probabilités d'accès au CDI à temps plein sont calculées à partir de la population des femmes en emploi, quelque soit leur temps de travail et leur statut.

Concernant l'accès au CDI, les femmes d'origine maghrébine sont nettement moins défavorisées par rapport aux femmes françaises d'origine que ne le sont les hommes d'origine maghrébine comparativement à l'ensemble des hommes (français et maghrébins d'origine).

Pour ce qui est de l'accès au CDI à temps plein des femmes, si l'écart de probabilité est de 8 %, et donc un peu plus élevé que pour l'accès au CDI indépendamment de la quotité de travail, en revanche, la partie injustifiée de cet écart est négative. En d'autres termes, à caractéristiques individuelles identiques, les femmes d'origine maghrébine sont avantagées par rapport à leurs consœurs françaises d'origine.

Les déterminants salariaux pour les jeunes en CDI

Les caractéristiques explicatives des gains présentent peu d'écart entre les populations selon l'origine. Notons toutefois que chez les hommes, l'accès à une formation continue après la formation à l'embauche est plus fréquent chez les jeunes d'origine maghrébine que chez ceux français d'origine (28 contre 25 %), l'inverse s'observe chez les femmes. La part des jeunes hommes occupant une profession supérieure est quant à elle nettement supérieure pour les français d'origine que pour leurs confrères (21 contre 14 %). Il en va de même pour les deux populations féminines (17 et 11 %). Les durées moyennes de chômage sur la période d'observation des jeunes d'origine maghrébine dépassent celles des jeunes français d'origine de plus d'un mois pour les deux sexes. Notons enfin que parmi les femmes, celles d'origine maghrébine sont un peu moins présentes dans les entreprises d'au moins 500 salariés que celles françaises d'origine.

A ces éléments s'ajoutent d'éventuelles différences de traitement salarial. Les effets salariaux des caractéristiques individuelles en effet témoignent de valorisations différentes de la part des employeurs selon l'origine des salariés. Les diplômés les plus élevés payent plus pour la population d'origine maghrébine, pour les hommes comme pour les femmes. Le travail à temps partiel est quant à lui très pénalisant pour les jeunes hommes d'origine maghrébine relativement à ceux d'origine française, alors que les effets sont similaires pour les deux populations des femmes. Les responsabilités d'encadrement n'ont pas d'effet pour les femmes d'origine maghrébine au contraire de leur impact favorable chez leurs consœurs. Si le stage pendant les études n'a pas d'effet pour les femmes d'origine maghrébine, il améliore le salaire dans tous les autres cas. La formation en alternance pénalise les jeunes hommes d'origine maghrébine par rapport aux jeunes hommes français d'origine, alors que l'effet est inverse chez les femmes, donc en faveur de celles d'origine maghrébine. La formation continue reçue en cours d'emploi accroît les gains de ceux d'origine française quel que soit le sexe et n'a pas d'effet pour les populations d'origine immigrée. La durée de chômage est pénalisante pour tous, excepté pour les femmes d'origine maghrébine. Enfin, la détention d'une profession supérieure ou intermédiaire est toujours plus favorable, du point de vue salarial, aux jeunes femmes d'origine française qu'aux autres femmes. Par contre, l'occupation d'une profession supérieure avantage les jeunes d'origine immigrée seulement dans la population masculine. Ces effets sont livrés en Annexe dans le Tableau VI.

En ce qui concerne les écarts de salaire selon l'origine, pour les deux sexes confondus, l'écart total brut de salaires est plus marqué pour les salariés en CDI que pour ceux en emploi, quelque soit le contrat (écart en logarithme de 0.138 contre 0.0476). Cet écart est expliqué à 63 % par une différence de dotations et à 37 % par un écart de valorisation des facteurs explicatifs du salaire. Cette partie attribuée à la discrimination est ici clairement en défaveur des jeunes d'origine maghrébine par rapport à l'ensemble de la population. La décomposition des termes de sélectivité conduit à un tassement de cet écart et donc à une moindre pénalisation salariale de ces jeunes. Le redressement imparti s'explique à 80 % par le traitement salarial des caractéristiques inobservées influençant à la fois l'accès au CDI et le salaire, lequel avantage les jeunes d'origine maghrébine par rapport à l'ensemble. Tout se passe comme si l'accès au CDI était gage d'une sur-sélection de ces jeunes leur conférant des signaux positifs en matière de conditions de rémunération. Les caractéristiques inobservées de ces jeunes contribuant à leur accès au CDI sont donc globalement perçues positivement par les employeurs et considérées en tant que telles dans la détermination du salaire.

Cette situation valable pour les deux sexes pris ensemble est en revanche nettement contrastée selon que l'on étudie la situation de jeunes hommes ou celle des jeunes femmes d'origine maghrébine par rapport aux jeunes de même sexe, français d'origine.

Pour les femmes d'origine maghrébine, alors que l'accès au CDI est relativement moins défavorable et nettement moins lié à des pratiques discriminatoires que pour leurs homologues masculins, leur écart de rémunération (écart total corrigé de l'effet de sélection) est de 80 % supérieur à celui constaté chez ces derniers. En ce qui concerne l'écart brut de salaire, il relève à 43 % de la partie liée à la discrimination, dont un peu moins de 20 % renvoie à un effet de favoritisme et les quatre cinquièmes à la moindre valorisation des attributs de ces femmes. Cette discrimination selon l'origine au sein des femmes s'ajoute ainsi à celle rencontrée par les femmes vis à vis de leurs homologues masculins en début de vie active en France (Dupray et Moullet, 2004).

Tableau 5
Différentiels de salaire en CDI selon l'origine

	Ensemble	Hommes	Femmes
Décomposition des effets sur le salaire			
Écart de dotation			
(I) $\hat{\beta}_0(\bar{X}_f - \bar{X}_m)$	0.08866	0.07425	0.09649
Écarts de valorisation			
(II) $\bar{X}_f(\hat{\beta}_f - \hat{\beta}_0)$	0.000563	-0.00914	0.01408
(III) $\bar{X}_m(\hat{\beta}_0 - \hat{\beta}_m)$	0.04867	-0.13540	0.05875
<i>Écart total brut</i> $\hat{\beta}_f \bar{X}_f - \hat{\beta}_m \bar{X}_m$	0.13788	-0.0699	0.16938
Décomposition des termes correcteurs de la sélection			
(IV) $\hat{\theta}_0(\bar{\lambda}_f - \bar{\lambda}_f^0)$	-0.00025	-0.0005772	-0.0000009
(V) $\hat{\theta}_0(\bar{\lambda}_f^0 - \bar{\lambda}_m^0)$	-0.006042	-0.0094611	-0.0000975
(VI) $\hat{\theta}_0(\bar{\lambda}_m^0 - \bar{\lambda}_m)$	-0.003586	-0.008743	0.00001061
(VII) $\bar{\lambda}_f(\hat{\theta}_f - \hat{\theta}_0)$	-0.000057	0.00962	-0.0132
(VIII) $\bar{\lambda}_m(\hat{\theta}_0 - \hat{\theta}_m)$	-0.04010	0.14175	-0.04336
<i>Effet total de la sélection</i> $\hat{\theta}_f \bar{\lambda}_f - \hat{\theta}_m \bar{\lambda}_m$	-0.05004	0.1326	-0.05664
<i>Ecart total corrigé de l'effet de sélection</i> $\hat{\beta}_f \bar{X}_f - \hat{\beta}_m \bar{X}_m + (\hat{\theta}_f \bar{\lambda}_f - \hat{\theta}_m \bar{\lambda}_m)$	0.08784	0.0627	0.11274
<i>Effet total de discrimination</i> (II) + (III) + (IV) + (VI) + (VII) + (VIII)	0.00524	-0.00249	0.01628
N _f	21 281	12 229	9 052
N _m	1 094	605	489

(£) : aucun terme de correction du biais sélection n'est significatif chez les femmes, d'où l'absence de décomposition de ces termes.

En ce qui concerne la décomposition des termes correcteurs de la sélection, le traitement salarial des caractéristiques inobservées qui contribuent à la fois à l'accès au CDI et à la détermination du salaire (terme VIII), est nettement favorable aux femmes d'origine maghrébine et contrebalance en partie leur désavantage en matière de rémunération des facteurs observés du salaire (terme III). Au total, les femmes d'origine maghrébine sont légèrement discriminées et leur écart de rémunération corrigé des biais de sélection est expliqué à 86 % par une différence de dotations (facteurs observés) à l'avantage des jeunes femmes d'origine française - 14 % de l'écart relevant de la discrimination.

La situation est toute différente chez les hommes puisque ceux d'origine maghrébine, défavorisés en termes d'attributs se rattrapent en matière de valorisation de leurs caractéristiques productives observées, les jeunes français d'origine étant en effet nettement dévalorisés par rapport à eux. Ainsi, en matière d'écart de rémunération brute en faisant abstraction de la correction de la sélection, les jeunes hommes d'origine maghrébine sont mieux payés que les Français d'origine. En revanche, le traitement salarial des caractéristiques inobservées qui contribuent à la fois à l'accès au CDI et à la détermination du salaire (terme VIII), est nettement défavorable aux jeunes d'origine maghrébine et fait plus qu'annuler leur avantage en matière de rémunération des facteurs observés du salaire (terme III). Cela étant, les attributs observés influençant l'accès à l'emploi et pris en compte dans la détermination du salaire jouent en faveur des jeunes d'origine maghrébine relativement à l'ensemble des jeunes (terme VI). Au total, les hommes d'origine maghrébine ne sont pas discriminés et leur écart de rémunération corrigé des biais de sélection est expliqué quasiment exclusivement par une différence d'attributs (facteurs observés) à l'avantage des jeunes d'origine française.

Ainsi, en matière de discrimination la situation des hommes d'origine maghrébine contraste avec celle des femmes. Ils sont fortement discriminés dans l'accès au CDI alors que la discrimination salariale dont ils font l'objet est négligeable tandis que les femmes sont très peu discriminées dans l'accès au CDI mais souffrent d'une légère discrimination salariale.

6. SYNTHÈSE

Cette étude a eu pour objet de mettre en lumière les disparités d'insertion professionnelle auxquelles sont diversement confrontés les jeunes selon leur origine (maghrébine ou française) trois ans après la sortie du système éducatif, c'est à dire en 2001. Ces disparités ont été appréciées dans trois dimensions : l'accès à l'emploi, la détention d'un CDI parmi ceux ayant obtenu un emploi et enfin par le niveau de salaire dans l'emploi occupé à l'enquête.

Les disparités de situation les plus notables s'observent dans l'accès à l'emploi et dans l'accès au CDI pour les hommes (différences de probabilité d'accès de 16 à 18 points de pourcentage entre origines) alors que les écarts de salaire demeurent en deçà de 10 % à l'exception du cas des jeunes femmes en CDI. Nous pouvons en conclure que le handicap des jeunes d'origine immigrée s'exprime principalement dans la phase de recrutement, et à un degré moindre dans les conditions salariales qui leur sont faites une fois intégrés dans l'emploi.

Sur l'origine de ces différences, il convient de souligner que les écarts de dotation entre ces jeunes pèsent fortement : pour les deux tiers environ en moyenne dans l'accès à l'emploi et pour l'essentiel des différences de gains.

Reste une part non négligeable due à la discrimination qui s'exprime différemment selon la dimension considérée et le sexe.

Les hommes d'origine maghrébine semblent plus exposés à une discrimination dans l'accès à l'emploi et par le type de contrat de travail sur lequel ils sont embauchés puisqu'il est apparu que leur répartition dans les modalités de contrat de travail considérées s'éloignait plus de celle de leurs homologues français d'origine que ce n'est le cas chez les femmes. Enfin, ils sont surtout sensibles à la discrimination dans l'accès au CDI puisque celle-ci compte pour 44 % de leur désavantage en probabilité. En revanche, sur le niveau de salaire perçu en 2001, les effets de discrimination jouent plutôt à l'avantage des jeunes hommes d'origine maghrébine, par l'intermédiaire d'une meilleure valorisation de leurs caractéristiques observées explicatives du salaire. Quant à ceux en CDI, les effets de discrimination salariale

d'une part sur les facteurs observés explicatifs du salaire et d'autre part sur les caractéristiques inobservées se compensent, conduisant à une discrimination globale nulle.

En comparaison avec leurs homologues masculins, les femmes d'origine maghrébine sont légèrement moins discriminées dans l'accès à l'emploi et surtout très peu discriminées dans l'accès au CDI parmi celles disposant d'un emploi à la date de l'enquête. Par contre, en matière salariale, celles en emploi quel que soit leur contrat de travail sont discriminées sur le traitement salarial réservé à leurs caractéristiques inobservées. Au total, même si elles sont avantagées sur la valorisation de leurs attributs observés, l'effet global de discrimination est négligeable. Ce sont en fait surtout les femmes d'origine maghrébine en CDI qui sont confrontées à la discrimination salariale, cette dernière contribuant à déterminer environ 14 % de leur écart de rémunération.

Les analyses ne permettent pas à ce stade de comprendre pourquoi la situation des hommes et des femmes vis à vis de l'accès au CDI et du salaire afférent est si contrastée. L'hypothèse de dotations scolaires des femmes d'origine maghrébine plus proches en structure de celles de leurs consœurs françaises d'origine, que celles de leurs homologues masculins vis-à-vis des jeunes hommes français d'origine est réfutée. Cela étant, ces résultats mettent en évidence la nécessité de séparer les jeunes d'origine immigrée selon le sexe. D'autres découpages selon le niveau de diplôme, la profession occupée ou le temps de travail (notamment pour les femmes) seraient sans doute utiles pour approfondir ces questions. Si les traitements auxquels nous avons procédé apportent une mesure globale de l'intensité de la discrimination à laquelle sont exposés les jeunes d'origine maghrébine en début de vie active en France, ils ne permettent pas d'identifier les processus générateurs de cette discrimination. Dans tous les cas, les constats faits rendent plus que nécessaires des investigations en ce sens, pour à la fois accroître notre compréhension du phénomène et susciter des politiques efficaces en vue de le contrecarrer.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Aigner, D.J., Cain, G.C. (1977) « Statistical theories of discrimination in the labor market », *Industrial and Labor relations Review*, vol.30, pp.175-187.

Altonji, J.G., Blank, R.M. (1999) « Race and Gender in the labor market », in Ashenfelter, O. Et Card, D. (eds.), *Handbook of Labor Economics*, vol.3, Elsevier Science.

Becker, G. (1971) *The economics of discrimination*, 2nd edition, The University of Chicago Press.

Bergmann, B. (1974) « Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race and sex », *Eastern Economic Journal*, 1, (1,2) pp.103-110.

Blinder, A. (1973) « Wage discrimination – reduced form and structural estimates », *Journal of Human Resources*, 8(4), pp.436-455.

Cotton, J. (1988) « On the decompositions of wage differentials », *Review of Economics and Statistics*, vol.70(2), pp.236-243.

Dayan, J-L., Echardour, A., Glaude, M. (1996) « Le parcours professionnel des immigrés en France : une analyse longitudinale », *Economie et Statistique*, n°299, pp.107-128.

Dupray, A, Moullet, S. (2004) « Femmes à l'entrée du marché du travail : un retard salarial en partie inexplicé », *Notes Emploi Formation*, n°12, Céreq.

Epiphane, D., Giret, J-F., Hallier, P., Lopez, A., Sigot, J-C. (2001) « Génération 98. A qui a profité l'embellie économique », Céreq, *BREF*, n°181, décembre.

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

Frickey, A. et 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*, n°79, pp.31-49.

Frickey, A., Murdoch J. et Primon, J-L. (2002) « le repérage des jeunes d'origine étrangère à partir de l'ascendance familiale », Note de travail présentée au Céreq le 2 octobre.

Kanellopoulos C.N. et Mavromaras K.G (2002), « Male-Female Labour Market Participation and Wage Differentials in Greece », *Labour*, 16 (4), pp. 771-801.

Lemière, S. et Silvera, R. (2002) « Discrimination et ressources humaines » in *Encyclopédie des Ressources Humaines*, Ed. J. Allouche, Economica.

Moulin, S. (2003) « Le rôle des barrières discriminatoires sur le marché du travail : le cas des femmes immigrées du Maghreb en France », communication au Colloque : *Marché du travail et Genre dans les pays du Maghreb*, Rabat, les 11 et 12 avril 2003.

Murdoch J., (2003), « Les emplois jeunes et les sortants du supérieur d'origine maghrébine », Note pour le groupe de travail « Différentiation » du Céreq.

Neuman, S., Oaxaca, R.L. (2001) « Estimating labor market discrimination with selectivity-corrected wage equations : methodological considerations and an illustration from Israel » Revised version (avril) of Center for Economic Policy Research, DP n°1915, 1998.

Neumark, D. (1988) « Employers' discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination », *Journal of Human Resources*, 23, pp.279-295.

Neumark, D. (1999) "Wage differentials by race and sex: the roles of taste discrimination and labor market information", *Industrial relations*, vol. 38,3, pp414-445.

Oaxaca, R.L. (1973) "Male-Female wage differentials in Urban Labor Markets", *International Economic Review*, vol.14, pp.693-709.

Plassard, J.M. (1987) "Discrimination sur le marché du travail et information imparfaite", Ed. du CNRS.

Reimers, C. (1983) "Labor market discrimination against hispanic and black men", *Review of Economics and Statistics*, 65(4), pp.570-579.

Rotschild, M, Stiglitz, J. (1982) « A model of employment outcomes illustrating the effect of the structure of information on the level and distribution of income », *Economic Letters*, 10, pp.231-236.

Viprey, M., Deroche, L. (2000) « Conditions d'accès à l'entreprise des jeunes étrangers ou d'origine étrangère : nature des résistances », *Migrations Etudes*, n°94, pp1-8.

ANNEXE

Tableau I
Population en emploi à la date d'enquête

	Jeunes français d'origine			Jeunes d'origine maghrébine		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
Femme	44.33	-	-	43.15		
Age en 1998	21.59	21.30	21.96	21.07	20.83	21.39
Diplômes						
Non qualifié	11.28	14.56	7.15	32.33	37.39	25.39
Cap - Bep	17.60	21.67	12.48	18.91	21.19	15.79
Bac diplômé, non diplômé	15.97	15.87	16.10	11.59	10.45	13.16
Bac +1, +2 non diplômé	10.21	9.04	11.69	14.03	11.70	17.24
Deug, Deust, dipl de santé-social	6.14	2.93	10.18	3.66	1.73	6.32
Bts - Dut	16.30	16.05	16.62	9.04	8.15	10.26
Licence - Maîtrise	9.47	6.61	13.06	4.83	3.93	6.05
Ecoles et 3ème cycle	13.02	13.26	12.73	5.60	5.47	5.79
Vivre en couple avant début dernière séquence*	26.08	18.04	36.18	13.14	9.49	18.16
Avoir un enfant	10.54	7.24	14.69	8.99	6.14	12.89
Lieu de résidence en fin d'études						
Ile de France	9.12	9.59	8.52	20.85	19.75	22.37
Paris	2.61	2.51	2.74	3.05	2.97	3.16
Province	86.79	87.90	88.74	76.01	77.28	74.47
Nombre de mois passé dans le syst. éducatif en 1998	6.58	6.51	6.67	6.15	6.04	6.31
Stages mentionnés dans le CV						
Toujours mentionné	54.89	49.50	61.67	56.30	51.77	62.50
Selon la candidature	3.83	3.69	4.01	6.16	6.62	5.53
Jamais	5.14	5.75	4.37	7.27	6.90	7.76
pas de stage	36.14	41.05	29.96	30.28	34.71	24.21
Formation par alternance	22.77	29.97	13.73	15.25	19.18	9.87
Existence d'emploi régulier pendant les études**	8.20	6.53	10.29	10.93	9.40	13.03
Pas d'emploi régulier pendant les études	69.03	63.50	75.99	73.82	71.43	77.11
Stages en cours d'études (CFA inclus)	86.63	88.92	83.76	84.97	84.47	85.66
Expérience d'emploi pendant les vacances	58.45	56.22	61.25	52.19	53.12	50.92
Service national effectué	14.36	25.40	0.50	6.66	11.31	0.26
Situation du père à la fin des études						
en emploi	82.45	83.65	80.94	60.23	61.94	57.89
ne travaillait pas	11.31	10.59	12.20	32.28	30.49	34.74
décédé	3.91	3.69	4.18	4.99	4.60	5.53
Nsp	2.34	2.07	2.68	2.50	2.97	1.84
Profession du père à la fin des études***						
Agriculteur	5.32	4.90	5.85	1.39	0.48	1.18
Artisan, comm, chef d'entr.	11.19	11.29	11.05	7.60	1.44	8.55
Cadre, ing, prof. lib, profes	18.37	17.98	18.86	5.77	2.68	6.32
Technicien, prof. Interméd	9.43	9.97	8.74	3.22	2.30	2.76
Employé	27.07	26.89	27.29	22.07	24.54	20.26
Ouvrier	20.00	20.93	18.81	48.20	6.14	48.95
Nsp	8.64	8.04	9.39	11.76	62.42	11.97
Situation de la mère à la fin des études						
en emploi	64.17	63.88	64.53	23.96	23.01	25.26
ne travaillait pas	32.91	33.37	32.32	73.77	74.21	73.16
décédé	1.35	1.20	1.54	1.00	1.25	0.66
Nsp	1.58	1.55	1.61	1.28	1.53	0.92
Profession de la mère à la fin des études***						
Agriculteur	3.50	3.28	3.79	0.44	0.48	0.39
Artisan, comm, chef d'entr.	4.51	4.19	4.91	1.72	1.44	2.11
Cadre, ing, prof. lib, profes	10.48	10.36	10.62	3.22	2.68	3.95
Technicien, prof. Interméd.	5.05	5.11	4.97	1.94	2.30	1.45
Employé	50.54	50.12	51.06	24.90	24.54	25.39
Ouvrier	10.50	11.23	9.57	6.71	6.14	7.50
Nsp	15.43	15.71	15.08	61.06	62.42	59.21
N	28 877	16076	12801	1803	1043	760

* Il s'agit soit d'une séquence de chômage, soit d'une séquence d'emploi.

** Ne concerne que les individus qui n'ont suivi de formation par alternance.

*** Ou à défaut, leur dernière profession.

Tableau II
Population en CDI à la date d'enquête

	Jeunes français d'origine			Jeunes d'origine maghrébine		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
Femme	42.54	-	-	44.70		
Age en 1998	21.86	21.59	22.20	21.53	21.36	21.75
Diplômes						
Non qualifié	8.51	10.90	5.28	24.68	28.76	19.63
Cap - Bep	16.28	20.63	10.40	17.64	19.83	14.93
Bac diplômé, non diplômé	15.97	16.22	15.62	13.80	12.40	15.54
Bac +1, +2 non diplômé	9.38	8.50	10.56	14.26	12.40	16.56
Deug, Deust, dipl de santé-social	6.71	3.06	11.63	4.30	1.65	7.57
Bts - Dut	17.71	17.34	18.22	11.15	10.91	11.45
Licence - Maîtrise	9.71	7.16	13.16	6.03	5.62	6.54
Ecoles et 3ème cycle	15.74	16.19	15.13	8.14	8.43	7.77
Vivre en couple avant début dernière séquence *	26.61	19.54	36.17	14.63	11.57	18.40
Avoir un enfant	11.22	8.05	15.50	10.42	7.93	13.50
Lieu de résidence en fin d'études						
Ile de France	10.17	10.58	9.62	23.03	22.48	23.72
Paris	3.04	2.88	3.26	3.66	3.97	3.27
Province	86.79	86.54	87.12	73.30	73.55	73.01
Nombre de mois passé dans le syst. éducatif en 1998	6.65	6.57	6.77	6.25	6.12	6.41
Stages mentionnés dans le CV		-				
Toujours mentionné	55.99	51.36	62.24	58.78	52.73	66.26
Selon la candidature	3.63	3.56	3.73	4.84	5.29	4.29
Jamais	5.13	5.53	4.58	6.03	5.95	6.13
pas de stage	35.25	39.55	29.44	30.35	36.03	23.31
Formation par alternance	23.60	30.17	14.73	16.82	21.49	11.04
Existence d'emploi régulier pendant les études **	8.41	6.71	10.70	12.89	11.24	14.93
Pas d'emploi régulier pendant les études	67.99	63.12	74.57	70.29	67.27	74.03
Stages en cours d'études (CFA inclus)	88.34	90.61	85.27	86.47	85.45	87.73
Expérience d'emploi pendant les vacances	59.65	57.94	61.96	55.39	57.19	53.17
Service national effectué	14.67	25.11	0.55	6.58	11.74	0.20
Situation du père à la fin des études						
en emploi	82.56	83.75	80.95	59.05	60.66	57.06
ne travaillait pas	11.33	10.75	12.12	33.09	31.57	34.97
décédé	3.96	3.73	4.28	5.48	4.96	6.13
Nsp	2.14	1.77	2.65	2.38	2.81	1.84
Profession du père à la fin des études ***						
Agriculteur	5.43	5.12	5.84	1.19	0.99	1.43
Artisan, comm, chef d'entr.	11.48	11.65	11.25	8.23	7.77	8.79
Cadre, ing, prof. lib, profes	19.91	19.45	20.55	7.13	6.94	7.36
Technicien, prof. Interméd	9.72	10.27	8.89	3.47	3.64	3.27
Employé	26.34	26.21	26.52	22.21	22.64	21.68
Ouvrier	18.60	19.51	17.37	45.70	46.45	44.79
Nsp	8.51	7.79	9.49	12.07	11.57	12.68
Situation de la mère à la fin des études						
en emploi	64.40	64.09	64.83	24.86	23.47	26.58
ne travaillait pas	32.77	33.31	32.04	72.94	74.21	71.37
décédé	1.40	1.25	1.60	0.91	0.99	0.82
Nsp	1.43	1.36	1.54	1.28	1.32	1.23
Profession de la mère à la fin des études (\$)						
Agriculteur	3.57	3.50	3.37	0.55	0.50	0.61
Artisan, comm, chef d'entr.	4.58	4.32	4.93	2.10	1.49	2.86
Cadre, ing, prof. lib, profes	11.32	11.21	11.46	3.93	3.64	4.29
Technicien, prof. Interméd.	5.10	5.08	5.14	1.92	2.31	1.43
Employé	50.43	50.04	50.95	25.87	25.12	26.79
Ouvrier	9.86	10.70	8.73	6.22	6.45	5.93
Nsp	15.15	15.16	15.13	59.41	60.50	58.08
N	21281	12229	9052	1094	605	489

* Il s'agit soit d'une séquence de chômage, soit d'une séquence d'emploi.

** Ne concerne que les individus qui n'ont pas suivi de formation par alternance.

*** Ou à défaut, leur dernière profession.

Tableau III
Modèles Probit d'accès à l'emploi à la date d'enquête

	HOMMES									FEMMES								
	Ensemble			Origine française			Origine maghrébine			Ensemble			Origine française			Origine maghrébine		
	paramètre	p-value	moyenne	paramètre	p-value	moyenne	paramètre	p-value	moyenne	paramètre	p-value	moyenne	paramètre	p-value	moyenne	paramètre	p-value	moyenne
Constante	0,406	0,000		0,488	0,000		0,010	0,969		-0,108	0,221		-0,126	0,178		-0,001	0,998	
Nombre de mois passé dans le syst. éducatif en 1998	-0,010	0,103	6,436	-0,010	0,157	6,471	-0,019	0,344	5,986	0,006	0,291	6,529	0,006	0,289	6,555	0,010	0,650	6,184
Stages mentionnés dans le CV																		
Toujours mentionné	0,182	0,000	0,484	0,178	0,000	0,483	0,254	0,052	0,496	0,197	0,000	0,588	0,205	0,000	0,589	0,114	0,390	0,583
Selon la candidature	0,041	0,532	0,040	0,018	0,803	0,038	0,268	0,145	0,065	0,000	0,995	0,043	0,013	0,858	0,042	-0,073	0,702	0,060
Pas de stage	-0,251	0,000	0,413	-0,257	0,000	0,417	-0,134	0,351	0,356	-0,248	0,000	0,316	-0,241	0,000	0,320	-0,356	0,021	0,267
Expérience d'emploi pendant les vacances	0,144	0,000	0,547	0,149	0,000	0,551	0,175	0,023	0,498	0,120	0,000	0,573	0,116	0,000	0,583	0,169	0,034	0,454
Formation par alternance	0,777	0,000	0,277	0,750	0,000	0,286	0,843	0,000	0,163	0,831	0,000	0,127	0,825	0,000	0,130	0,859	0,000	0,083
Existence d'emploi régulier pendant les études	0,056	0,210	0,067	0,063	0,188	0,065	0,007	0,957	0,092	0,191	0,000	0,099	0,200	0,000	0,097	0,166	0,168	0,118
Lieu de résidence en fin d'études (ref Paris)																		
Ile de France	0,055	0,356	0,103	0,089	0,163	0,095	-0,091	0,603	0,204	0,121	0,054	0,090	0,113	0,089	0,082	0,154	0,449	0,192
Province	0,084	0,144	0,887	0,075	0,219	0,895	0,031	0,860	0,786	0,029	0,629	0,897	0,044	0,489	0,905	-0,204	0,304	0,790
Diplômes																		
Non qualifié																		
Cap - Bep	0,347	0,000	0,211	0,317	0,000	0,213	0,390	0,000	0,191	0,303	0,000	0,142	0,313	0,000	0,141	0,162	0,142	0,166
Bac diplômé, non diplômé	0,554	0,000	0,148	0,508	0,000	0,153	0,677	0,000	0,089	0,712	0,000	0,152	0,715	0,000	0,155	0,606	0,000	0,108
Bac +1, +2 non diplômé	0,371	0,000	0,099	0,322	0,000	0,098	0,558	0,000	0,108	0,554	0,000	0,131	0,560	0,000	0,129	0,520	0,000	0,164
Deug, Deust, diplôme de santé - social	0,684	0,000	0,028	0,656	0,000	0,029	0,474	0,104	0,017	1,188	0,000	0,085	1,207	0,000	0,088	0,816	0,000	0,051
Bts - Dut	0,780	0,000	0,143	0,722	0,000	0,149	1,098	0,000	0,062	1,129	0,000	0,135	1,133	0,000	0,140	1,009	0,000	0,070
Licence - Maîtrise	0,454	0,000	0,067	0,400	0,000	0,070	0,621	0,003	0,037	0,795	0,000	0,124	0,813	0,000	0,128	0,353	0,039	0,064
Ecoles et 3ème cycle	0,942	0,000	0,116	0,884	0,000	0,122	1,155	0,000	0,043	1,165	0,000	0,106	1,181	0,000	0,111	0,674	0,002	0,044
Vivre en couple avant début de la dernière séquence(*)	0,109	0,002	0,165	0,104	0,005	0,171	0,168	0,310	0,081	0,010	0,688	0,353	0,006	0,811	0,365	-0,044	0,685	0,205
Avoir un enfant	0,214	0,000	0,066	0,221	0,000	0,067	0,101	0,607	0,053	-0,575	0,000	0,187	-0,568	0,000	0,186	-0,634	0,000	0,194
Situation de la mère à la fin des études en emploi																		
ne travaillait pas	-0,065	0,020	0,369	-0,056	0,050	0,339	-0,055	0,648	0,746	-0,071	0,009	0,367	-0,077	0,006	0,339	0,098	0,451	0,733
décédé	-0,201	0,037	0,013	-0,242	0,016	0,013	-0,076	0,833	0,011	0,017	0,857	0,015	0,010	0,922	0,016	-0,281	0,466	0,011
Nsp	0,026	0,775	0,017	0,026	0,790	0,017	-0,267	0,369	0,019	-0,062	0,490	0,018	-0,108	0,248	0,018	0,230	0,530	0,014
Profession de la mère à la fin des études																		
Agriculteur	0,192	0,028	0,029	0,172	0,053	0,031	0,386	0,475	0,005	0,135	0,100	0,032	0,116	0,162	0,035	0,567	0,428	0,003
Artisan, commerçant, chef d'entr.	0,021	0,732	0,039	0,005	0,938	0,041	0,380	0,346	0,012	0,003	0,956	0,046	0,003	0,964	0,048	-0,198	0,498	0,018
Cadre, ingénieur, prof. Libérale, professeur	-0,126	0,002	0,099	-0,127	0,002	0,104	-0,156	0,562	0,026	-0,045	0,281	0,096	-0,046	0,278	0,101	0,106	0,661	0,034
Technicien, agent de maîtrise, prof. Intermédiaires	0,046	0,405	0,048	0,030	0,592	0,050	0,455	0,143	0,019	0,017	0,748	0,046	0,024	0,663	0,048	-0,137	0,662	0,015
Employé																		
Ouvrier	0,113	0,005	0,106	0,098	0,018	0,110	0,153	0,371	0,059	0,146	0,000	0,093	0,136	0,001	0,095	0,322	0,058	0,064
Nsp	-0,042	0,235	0,199	-0,020	0,620	0,164	0,121	0,278	0,633	-0,069	0,049	0,197	-0,044	0,259	0,164	-0,019	0,877	0,617
Situation du père à la fin des études en emploi																		
ne travaillait pas	-0,182	0,000	0,126	-0,166	0,000	0,110	-0,117	0,157	0,317	-0,090	0,004	0,142	-0,067	0,054	0,126	-0,102	0,230	0,355
décédé	-0,015	0,851	0,040	-0,009	0,919	0,039	0,057	0,809	0,049	-0,034	0,667	0,045	-0,036	0,674	0,044	0,043	0,851	0,061
Nsp	-0,197	0,028	0,025	-0,194	0,045	0,024	-0,130	0,602	0,038	-0,104	0,229	0,031	-0,069	0,450	0,031	-0,416	0,148	0,033

Tableau III (suite)

	HOMMES									FEMMES								
	Ensemble			Origine française			Origine maghrébine			Ensemble			Origine française			Origine maghrébine		
	paramètre	p-value	moyenne	paramètre	p-value	moyenne	paramètre	p-value	moyenne	paramètre	p-value	moyenne	paramètre	p-value	moyenne	paramètre	p-value	moyenne
Profession du père à la fin des études																		
Agriculteur	-0,094	0,178	0,045	-0,094	0,199	0,047	-0,398	0,117	0,019	0,034	0,613	0,052	0,039	0,575	0,054	-0,364	0,225	0,017
Artisan, commerçant, chef d'entr.	-0,021	0,621	0,108	-0,047	0,299	0,111	-0,028	0,855	0,069	-0,023	0,583	0,106	-0,025	0,574	0,108	-0,070	0,632	0,080
Cadre, ingénieur, prof. Libérale, professeur	-0,081	0,045	0,169	-0,113	0,008	0,178	-0,073	0,722	0,050	-0,035	0,380	0,170	-0,049	0,231	0,179	0,221	0,322	0,049
Technicien, agent de maîtrise, prof. Intermédiaires	-0,011	0,806	0,093	-0,038	0,424	0,097	-0,119	0,557	0,035	-0,017	0,711	0,081	-0,016	0,734	0,085	-0,296	0,182	0,030
Employé	-0,040	0,216	0,266	-0,081	0,020	0,270	0,162	0,091	0,218	0,029	0,347	0,268	0,033	0,325	0,273	-0,147	0,140	0,203
Ouvrier																		
Nsp	-0,213	0,001	0,091	-0,240	0,001	0,088	-0,201	0,230	0,135	-0,067	0,299	0,106	-0,058	0,403	0,103	-0,238	0,171	0,148
Service national effectué	-0,117	0,000	0,243	-0,126	0,000	0,254	-0,052	0,698	0,101	-0,383	0,004	0,006	-0,407	0,003	0,006	0,238	0,759	0,002
Log vraisemblance	- 8 330,2			- 7 476,1			- 825,5			- 9 069			- 8 254,1			- 781,8		

Tableau IV
Modèles Probit d'accès au CDI à la date d'enquête

	HOMMES									FEMMES								
	Ensemble			Origine Français			Origine maghrébine			Ensemble			Origine française			Origine maghrébine		
	paramètre	p-value	moyenne	paramètre	p-value	moyenne	paramètre	p-value	moyenne	paramètre	p-value	moyenne	paramètre	p-value	moyenne	paramètre	p-value	moyenne
Constante	0,140	0,128		0,180	0,063		-0,183	0,566		0,177	0,082		0,264	0,014		-0,0429	0,277	
Nombre de mois passé dans le syst. éducatif en 1998	-0,009	0,00	6,480	-0,009	0,186	6,509	-0,004	0,841	6,036	-0,0039	0,517	6,654	-0,0042	0,502	6,674	-0,0103	0,721	6,309
Stages mentionnés dans le CV																		
Toujours mentionné	-0,001	0,982	0,496	-0,001	0,982	0,495	0,128	0,443	0,518	-0,077	0,180	0,617	-0,125	0,041	0,617	0,321	0,081	0,625
Selon la candidature	-0,219	0,002	0,039	-0,207	0,005	0,037	-0,111	0,623	0,066	-0,261	0,001	0,041	-0,280	0,001	0,040	-0,225	0,396	0,055
Pas de stage	-0,380	0,000	0,407	-0,405	0,000	0,411	-0,0068	0,971	0,347	-0,304	0,000	0,296	-0,338	0,000	0,300	-0,0722	0,749	0,242
Expérience d'emploi pendant les vacances	0,083	0,001	0,560	0,080	0,002	0,562	0,169	0,059	0,531	-0,0255	0,320	0,607	-0,0308	0,246	0,613	0,056	0,584	0,509
Formation par alternance	0,680	0,000	0,293	0,678	0,000	0,300	0,584	0,000	0,192	0,621	0,000	0,135	0,615	0,000	0,137	0,615	0,006	0,099
Existence d'emploi régulier pendant les études	0,030	0,512	0,067	0,012	0,806	0,065	0,300	0,049	0,094	0,098	0,014	0,104	0,083	0,043	0,103	0,280	0,074	0,130
Lieu de résidence en fin d'études (ref Paris)																		
Ile de France	0,181	0,004	0,102	0,215	0,001	0,096	-0,103	0,618	0,198	0,112	0,104	0,093	0,115	0,110	0,085	0,183	0,506	0,224
Province	-0,094	0,135	0,889	-0,082	0,218	0,895	-0,388	0,056	0,791	-0,148	0,023	0,892	-0,177	0,010	0,900	0,125	0,642	0,755
Diplômes																		
Non qualifié																		
Cap - Bep	0,355	0,000	0,216	0,357	0,000	0,217	0,161	0,154	0,212	0,160	0,001	0,127	0,152	0,004	0,125	0,248	0,107	0,158
Bac diplômé, non diplômé	0,662	0,000	0,155	0,646	0,000	0,159	0,626	0,000	0,105	0,496	0,000	0,159	0,485	0,000	0,161	0,698	0,000	0,132
Bac +1, +2 non diplômé	0,640	0,000	0,092	0,648	0,000	0,090	0,408	0,005	0,117	0,481	0,000	0,120	0,485	0,000	0,117	0,416	0,010	0,172
Deug, Deust, diplôme de santé - social	0,857	0,000	0,029	0,873	0,000	0,029	0,337	0,298	0,017	0,942	0,000	0,100	0,947	0,000	0,102	0,839	0,001	0,063
Bts - Dut	0,895	0,000	0,156	0,873	0,000	0,161	0,929	0,000	0,081	0,809	0,000	0,163	0,820	0,000	0,166	0,538	0,004	0,103
Licence - Maîtrise	1,001	0,000	0,064	0,981	0,000	0,066	1,162	0,000	0,039	0,694	0,000	0,127	0,696	0,000	0,131	0,659	0,006	0,061
Ecoles et 3ème cycle	1,464	0,000	0,128	1,446	0,000	0,133	1,439	0,000	0,055	1,079	0,000	0,123	1,079	0,000	0,127	1,239	0,000	0,058
Vivre en couple avant début de la dernière séquence(*)	0,024	0,467	0,175	0,023	0,495	0,180	-0,0702	0,681	0,095	-0,138	0,000	0,352	-0,138	0,000	0,362	-0,168	0,252	0,182
Avoir un enfant	0,162	0,001	0,072	0,153	0,003	0,072	0,357	0,082	0,061	0,158	0,000	0,146	0,163	0,000	0,147	0,073	0,662	0,129
Situation de la mère à la fin des études en emploi																		
ne travaillait pas	0,021	0,441	0,359	0,027	0,344	0,334	0,157	0,256	0,742	-0,028	0,342	0,346	-0,0275	0,360	0,323	-0,0709	0,669	0,732
décédé	0,132	0,225	0,012	0,133	0,251	0,012	-0,282	0,470	0,012	0,033	0,752	0,015	0,013	0,902	0,015	0,482	0,466	0,007
Nsp	-0,018	0,850	0,015	-0,042	0,680	0,015	-0,211	0,570	0,015	-0,092	0,396	0,016	-0,138	0,214	0,016	0,872	0,205	0,009
Profession de la mère à la fin des études																		
Agriculteur	0,167	0,041	0,031	0,154	0,062	0,033	0,537	0,420	0,005									
Artisan, commerçant, chef d'entr.	0,011	0,848	0,040	0,023	0,700	0,042	-0,331	0,375	0,014	-0,0253	0,661	0,048	-0,0361	0,538	0,049	0,625	0,167	0,021
Cadre, ingénieur, prof. Libérale, professeur	-0,033	0,449	0,099	-0,033	0,455	0,104	0,190	0,568	0,027	-0,028	0,523	0,102	-0,027	0,543	0,106	-0,118	0,698	0,039
Technicien, agent de maîtrise, prof. Intermédiaires	-0,109	0,035	0,049	-0,107	0,042	0,051	-0,0514	0,857	0,023	-0,0138	0,809	0,048	-0,0097	0,867	0,050	-0,309	0,459	0,014
Employé																		
Ouvrier	0,020	0,582	0,109	0,010	0,796	0,112	0,128	0,496	0,061	-0,531	0,199	0,095	-0,045	0,284	0,096	-0,265	0,194	0,075
Nsp	-0,080	0,030	0,186	-0,033	0,415	0,157	-0,391	0,768	0,624	0,046	0,252	0,176	0,057	0,188	0,151	0,004	0,982	0,592
Situation du père à la fin des études en emploi																		
ne travaillait pas	-0,065	0,064	0,118	-0,057	0,139	0,106	0,050	0,605	0,305	-0,075	0,034	0,135	-0,0863	0,023	0,122	0,070	0,524	0,347
décédé	-0,119	0,194	0,038	-0,120	0,218	0,037	0,047	0,873	0,046	-0,054	0,562	0,043	-0,0769	0,430	0,042	0,196	0,556	0,055
Nsp	-0,280	0,007	0,021	-0,303	0,006	0,021	0,092	0,780	0,030	-0,0386	0,715	0,026	-0,0488	0,655	0,027	-0,021	0,964	0,018

Tableau IV (suite)

	HOMMES									FEMMES								
	Ensemble			Origine Français			Origine maghrébine			Ensemble			Origine française			Origine maghrébine		
	paramètre	p-value	moyenne	paramètre	p-value	moyenne	paramètre	p-value	moyenne	paramètre	p-value	moyenne	paramètre	p-value	moyenne	paramètre	p-value	moyenne
Profession du père à la fin des études																		
Agriculteur	0,037	0,582	0,047	0,029	0,682	0,049	-0,362	0,313	0,015	0,058	0,300	0,056	0,041	0,472	0,059	0,656	0,163	0,012
Artisan, commerçant, chef d'entr.	0,121	0,004	0,110	0,092	0,034	0,113	0,244	0,183	0,069	0,055	0,229	0,109	0,047	0,323	0,111	0,016	0,932	0,086
Cadre, ingénieur, prof. Libérale, professeur	0,061	0,128	0,172	0,034	0,415	0,180	0,085	0,719	0,054	0,086	0,042	0,182	0,070	0,109	0,189	0,113	0,666	0,063
Technicien, agent de maîtrise, prof. Intermédiaires	0,082	0,057	0,096	0,059	0,185	0,100	0,026	0,911	0,035	0,069	0,161	0,084	0,049	0,330	0,087	0,414	0,215	0,028
Employé	0,024	0,438	0,267	0,005	0,885	0,269	0,050	0,636	0,234	0,043	0,211	0,269	0,024	0,511	0,273	0,243	0,069	0,203
Ouvrier																		
Nsp	0,144	0,053	0,083	0,132	0,098	0,080	0,051	0,811	0,116	0,135	0,079	0,095	0,132	0,104	0,094	0,126	0,617	0,120
Service national effectué	-0,238	0,000	0,245	-0,249	0,000	0,254	-0,197	0,161	0,113	0,214	0,229	0,005	0,240	0,186	0,005	-0,713	0,512	0,003
Log vraisemblance	- 8 815			- 8 140,9			- 638,5			- 7 789,8			- 7 318,3			- 453,3		

Tableau V
Équations de gains à la date d'enquête pour les populations en emploi quel que soit le statut

La référence est un célibataire avant d'accéder à l'emploi, vivant à Paris, non diplômé, n'ayant pas suivi de stage en cours d'études, ni d'expérience d'emploi régulier, ni de job de vacances, ouvrant non qualifié à temps plein sur un CDI, sans responsabilité d'encadrement, travaillant dans l'industrie agro-alimentaire ou dans l'agriculture-pêche dans un établissement (exploitation) de moins de 10 salariés.

	HOMMES									FEMMES								
	ensemble			Origine française			Origine maghrébine			ensemble			Origine française			Origine maghrébine		
	paramètre	p-value	moyenne	paramètre	p-value	moyenne	paramètre	p-value	moyenne	paramètre	p-value	moyenne	paramètre	p-value	moyenne	paramètre	p-value	moyenne
Constante	8,760	0,000		8,768	0,000		8,851	0,000		8,709	0,000		8,709	0,000		8,665	0,000	
Nombre de mois passé dans le syst. Educatif en 1998	-0,002	0,060	6,480	-0,002	0,067	6,509	-0,002	0,638	6,036	0,001	0,513	6,654	0,000	0,645	6,674	0,006	0,190	6,309
Ancienneté	0,000	0,834	18,697	0,000	0,796	18,853	0,000	0,887	16,291	0,000	0,049	19,981	0,000	0,070	20,060	0,001	0,413	18,650
Vivre en couple avant début de la dernière séquence(*)	0,033	0,000	0,175	0,034	0,000	0,180	0,001	0,965	0,095	0,011	0,009	0,352	0,010	0,027	0,362	0,037	0,129	0,182
Lieu de résid. : Ile de France (ref : Paris)	-0,049	0,000	0,120	-0,050	0,000	0,114	-0,038	0,280	0,201	-0,044	0,000	0,105	-0,041	0,000	0,100	-0,072	0,037	0,192
Province	-0,133	0,000	0,819	-0,135	0,000	0,825	-0,108	0,001	0,729	-0,140	0,000	0,825	-0,140	0,000	0,831	-0,133	0,000	0,712
Cap – Bep (ref sans qualif.)	0,046	0,000	0,216	0,045	0,000	0,217	0,033	0,237	0,212	0,019	0,051	0,127	0,018	0,078	0,125	0,021	0,453	0,158
Bac diplômé, non diplômé	0,080	0,000	0,155	0,077	0,000	0,159	0,107	0,008	0,105	0,061	0,000	0,159	0,059	0,000	0,161	0,096	0,008	0,132
Bac +1, +2 non diplômé	0,125	0,000	0,092	0,119	0,000	0,090	0,164	0,000	0,117	0,087	0,000	0,120	0,086	0,000	0,117	0,085	0,014	0,172
Deug, Deust, diplôme de santé – social	0,230	0,000	0,029	0,228	0,000	0,029	0,221	0,001	0,017	0,247	0,000	0,100	0,242	0,000	0,102	0,353	0,000	0,063
Bts – Dut	0,174	0,000	0,156	0,170	0,000	0,161	0,194	0,000	0,081	0,139	0,000	0,163	0,138	0,000	0,166	0,175	0,000	0,103
Licence – Maîtrise	0,250	0,000	0,064	0,250	0,000	0,066	0,200	0,000	0,039	0,192	0,000	0,127	0,192	0,000	0,131	0,120	0,009	0,061
Ecoles et 3 ^{ème} cycle	0,405	0,000	0,128	0,402	0,000	0,133	0,340	0,000	0,055	0,364	0,000	0,123	0,362	0,000	0,127	0,441	0,000	0,058
1 à 5 personnes sous vos ordres	0,053	0,000	0,193	0,052	0,000	0,194	0,059	0,006	0,175	0,051	0,000	0,151	0,050	0,000	0,150	0,059	0,011	0,172
6 à 10 personnes sous vos ordres	0,078	0,000	0,027	0,078	0,000	0,027	0,082	0,082	0,029	0,091	0,000	0,022	0,093	0,000	0,022	0,068	0,246	0,022
> 10 personnes sous vos ordres	0,083	0,000	0,031	0,083	0,000	0,032	0,092	0,122	0,018	0,096	0,000	0,022	0,094	0,000	0,022	0,163	0,040	0,012
Stage en cours d'études	0,066	0,000	0,886	0,061	0,000	0,889	0,072	0,013	0,845	0,038	0,000	0,839	0,040	0,000	0,838	0,034	0,256	0,857
Expérience d'emploi pendant les vacances	0,015	0,001	0,560	0,017	0,000	0,562	-0,018	0,316	0,531	0,005	0,272	0,607	0,006	0,165	0,613	-0,022	0,231	0,509
Emploi pendant les études	0,016	0,037	0,067	0,011	0,138	0,065	0,059	0,034	0,094	-0,002	0,753	0,104	-0,002	0,794	0,103	0,017	0,506	0,130
Formation par alternance	0,025	0,000	0,293	0,025	0,000	0,300	-0,003	0,909	0,192	0,030	0,000	0,135	0,031	0,000	0,137	0,037	0,241	0,099
CDD / Saisonnier	-0,068	0,000	0,119	-0,071	0,000	0,118	-0,042	0,085	0,145	-0,070	0,000	0,183	-0,073	0,000	0,183	-0,016	0,507	0,180
Contrat aidé / Apprenti	-0,292	0,000	0,049	-0,295	0,000	0,046	-0,269	0,000	0,086	-0,254	0,000	0,067	-0,259	0,000	0,066	-0,154	0,000	0,087
Interim	0,010	0,178	0,078	0,007	0,365	0,071	0,027	0,269	0,180	-0,008	0,448	0,042	-0,012	0,296	0,039	0,042	0,232	0,082
80 % d'un tps plein (tps plein en réf.)	-0,207	0,000	0,016	-0,202	0,000	0,016	-0,261	0,000	0,026	-0,228	0,000	0,069	-0,229	0,000	0,068	-0,220	0,000	0,072
50 à 60 % d'un tps plein	-0,416	0,000	0,025	-0,411	0,000	0,024	-0,434	0,000	0,039	-0,414	0,000	0,100	-0,411	0,000	0,099	-0,464	0,000	0,128
- de 50 % d'un tps plein	-0,624	0,000	0,006	-0,616	0,000	0,006	-0,686	0,000	0,010	-0,660	0,000	0,022	-0,657	0,000	0,022	-0,709	0,000	0,026
Taille entrep. : 10-50 salariés (ref – de 10)	0,053	0,000	0,249	0,057	0,000	0,250	-0,021	0,407	0,233	0,029	0,000	0,238	0,029	0,000	0,238	0,020	0,435	0,251
50-200	0,085	0,000	0,194	0,089	0,000	0,194	0,017	0,524	0,199	0,060	0,000	0,177	0,060	0,000	0,178	0,071	0,011	0,171
200-500	0,117	0,000	0,113	0,122	0,000	0,114	0,026	0,425	0,109	0,088	0,000	0,105	0,089	0,000	0,106	0,062	0,072	0,095
plus de 500	0,134	0,000	0,205	0,136	0,000	0,202	0,091	0,001	0,239	0,100	0,000	0,206	0,100	0,000	0,207	0,096	0,001	0,196
Taille inconnue	0,078	0,000	0,034	0,076	0,000	0,033	0,071	0,071	0,056	0,043	0,000	0,050	0,039	0,000	0,048	0,089	0,014	0,080
Formation à l'embauche	0,010	0,018	0,243	0,010	0,026	0,243	0,009	0,636	0,248	0,004	0,427	0,217	0,005	0,348	0,215	-0,010	0,609	0,254
Formation continue non renseignée	-0,053	0,000	0,046	-0,055	0,000	0,045	-0,035	0,443	0,057	-0,069	0,000	0,041	-0,062	0,000	0,040	-0,163	0,000	0,051
Formation continue en cours d'emploi	0,025	0,000	0,209	0,024	0,000	0,212	0,053	0,022	0,161	0,029	0,000	0,212	0,028	0,000	0,214	0,034	0,159	0,170

Tableau V (suite)

	HOMMES									FEMMES								
	ensemble			Origine française			Origine maghrébine			ensemble			Origine française			Origine maghrébine		
	paramètre	p-value	moyenne	paramètre	p-value	moyenne	paramètre	p-value	moyenne	paramètre	p-value	moyenne	paramètre	p-value	moyenne	paramètre	p-value	moyenne
Ind. des biens de consommation	0,026	0,026	0,035	0,023	0,049	0,035	0,061	0,285	0,031	0,070	0,000	0,039	0,070	0,000	0,039	0,057	0,372	0,036
Ind. automobile	0,073	0,000	0,041	0,077	0,000	0,040	-0,002	0,963	0,057	0,126	0,000	0,012	0,130	0,000	0,012	0,071	0,366	0,018
Ind. Des biens d'équipement	0,025	0,011	0,063	0,024	0,018	0,064	0,030	0,552	0,052	0,059	0,000	0,020	0,058	0,001	0,020	0,105	0,244	0,012
Ind. des biens intermédiaires	0,019	0,023	0,115	0,020	0,023	0,115	-0,016	0,720	0,117	0,045	0,001	0,046	0,048	0,000	0,046	-0,022	0,724	0,041
Energie, construction	0,014	0,096	0,131	0,014	0,103	0,131	-0,014	0,745	0,125	0,045	0,004	0,026	0,043	0,008	0,026	0,099	0,181	0,021
Commerce	-0,022	0,006	0,171	-0,022	0,006	0,172	-0,041	0,333	0,160	-0,005	0,653	0,211	-0,004	0,688	0,209	0,001	0,990	0,243
Transports	0,043	0,000	0,046	0,046	0,000	0,044	-0,022	0,639	0,074	0,047	0,001	0,038	0,046	0,001	0,038	0,024	0,713	0,033
Activités financières et immobil.	0,060	0,000	0,029	0,061	0,000	0,031	0,084	0,336	0,011	0,071	0,000	0,059	0,070	0,000	0,060	0,126	0,044	0,043
Services aux entreprises	0,027	0,002	0,159	0,029	0,001	0,158	-0,021	0,631	0,166	0,030	0,007	0,144	0,032	0,006	0,143	0,007	0,891	0,162
Services aux particuliers	-0,021	0,038	0,060	-0,018	0,083	0,060	-0,066	0,190	0,063	-0,022	0,060	0,093	-0,018	0,134	0,091	-0,066	0,211	0,124
Adm., Education, Santé, Action sociale	-0,027	0,006	0,076	-0,026	0,010	0,074	-0,085	0,069	0,101	0,001	0,923	0,268	0,003	0,761	0,270	-0,041	0,427	0,232
Prof. Supérieure (ref : ouvrier non qualifié)	0,265	0,000	0,173	0,264	0,000	0,178	0,263	0,000	0,104	0,272	0,000	0,141	0,273	0,000	0,144	0,221	0,000	0,086
Prof. Interm.	0,090	0,000	0,244	0,090	0,000	0,247	0,082	0,003	0,199	0,112	0,000	0,310	0,114	0,000	0,313	0,064	0,079	0,258
Employé administratif d'entr.	-0,018	0,037	0,069	-0,019	0,038	0,068	-0,015	0,665	0,085	0,028	0,004	0,255	0,026	0,010	0,255	0,053	0,131	0,258
Employé de commerce	-0,039	0,000	0,045	-0,035	0,001	0,044	-0,089	0,021	0,058	-0,007	0,457	0,180	-0,010	0,310	0,177	0,022	0,561	0,232
Ouvrier qualifié	0,037	0,000	0,262	0,037	0,000	0,262	0,046	0,033	0,254	0,035	0,005	0,039	0,040	0,002	0,040	-0,057	0,277	0,033
Service national effectué	-0,044	0,000	0,245	-0,043	0,000	0,254	-0,047	0,076	0,113	0,035	0,215	0,005	0,031	0,279	0,005	0,031	0,851	0,003
Durée de chômage	-0,005	0,000	2,484	-0,005	0,000	2,381	-0,003	0,039	4,072	-0,004	0,000	3,575	-0,005	0,000	3,517	-0,002	0,131	4,559
Nombre de séquence d'emploi	0,001	0,482	2,008	0,001	0,485	1,996	0,002	0,765	2,188	0,003	0,202	2,042	0,002	0,326	2,045	0,012	0,152	1,986
Lambda	0,079	0,013	0,269	0,069	0,051	0,257	0,020	0,822	0,448	0,027	0,145	0,376	0,035	0,081	0,362	-0,013	0,813	0,585
R ²	61,5 %			62 %			54,1 %			67,4 %			67,4 %			68,7 %		

Tableau VI
Équations de gains à la date d'enquête pour les populations en CDI

L'individu de référence est un célibataire avant d'accéder à l'emploi, vivant à Paris, non diplômé, n'ayant pas suivi de stage en cours d'études, ni d'expérience d'emploi régulier, ni de job de vacances, ouvrier non qualifié à temps plein, sans responsabilité d'encadrement, travaillant dans l'industrie agro-alimentaire ou dans l'agriculture-pêche dans un établissement (exploitation) de moins de 10 salariés

	HOMMES									FEMMES								
	ensemble			Origine française			Origine maghrébine			ensemble			Origine française			Origine maghrébine		
	paramètre	p-value	moyenne	paramètre	p-value	moyenne	paramètre	p-value	moyenne	paramètre	p-value	moyenne	paramètre	p-value	moyenne	paramètre	p-value	moyenne
Constante	8,779	0,000		8,758	0,000		9,081	0,000		8,736	0,000		8,778	0,000		8,494	0,000	
Nombre de mois passé dans le syst. éducatif en 1998	-0,004	0,001	6,548	-0,004	0,001	6,569	-0,002	0,663	6,124	0,000	0,936	6,755	0,000	0,891	6,773	0,002	0,790	6,413
Ancienneté	-0,001	0,001	20,849	-0,001	0,004	20,914	-0,002	0,100	19,532	0,000	0,467	22,356	0,000	0,262	22,444	0,002	0,208	20,716
Vivre en couple avant début de la dernière séquence(*)	0,030	0,000	0,192	0,031	0,000	0,195	0,002	0,947	0,116	0,012	0,024	0,353	0,012	0,028	0,362	0,024	0,405	0,184
Lieu de résid. : Ile de France (ref : Paris)	-0,005	0,000	0,136	-0,049	0,000	0,131	-0,029	0,422	0,233	-0,039	0,000	0,120	-0,038	0,000	0,116	-0,056	0,168	0,194
Province	-0,142	0,000	0,795	-0,144	0,000	0,801	-0,100	0,005	0,674	-0,139	0,000	0,797	-0,139	0,000	0,803	-0,109	0,003	0,691
Cap - Bep (ref sans qualif.)	0,044	0,000	0,206	0,047	0,000	0,206	0,024	0,419	0,198	0,016	0,189	0,106	0,008	0,546	0,104	0,018	0,626	0,149
Bac diplômé, non diplômé	0,088	0,000	0,160	0,091	0,000	0,162	0,082	0,096	0,124	0,058	0,001	0,156	0,041	0,015	0,156	0,151	0,002	0,155
Bac +1, +2 non diplômé	0,140	0,000	0,087	0,141	0,000	0,085	0,153	0,001	0,124	0,084	0,000	0,109	0,070	0,000	0,106	0,119	0,008	0,166
Deug, Deust, diplôme de santé - social	0,241	0,000	0,030	0,248	0,000	0,031	0,238	0,004	0,017	0,234	0,000	0,114	0,205	0,000	0,116	0,425	0,000	0,076
Bts - Dut	0,183	0,000	0,170	0,190	0,000	0,173	0,098	0,122	0,109	0,133	0,000	0,179	0,111	0,000	0,182	0,219	0,000	0,115
Licence - Maîtrise	0,273	0,000	0,071	0,281	0,000	0,072	0,162	0,035	0,056	0,197	0,000	0,128	0,177	0,000	0,132	0,207	0,001	0,065
Ecoles et 3ème cycle	0,417	0,000	0,158	0,431	0,000	0,162	0,198	0,022	0,084	0,351	0,000	0,148	0,323	0,000	0,151	0,544	0,000	0,078
1 à 5 personnes sous vos ordres	0,051	0,000	0,215	0,050	0,000	0,215	0,073	0,001	0,215	0,047	0,000	0,169	0,047	0,000	0,167	0,038	0,171	0,196
6 à 10 personnes sous vos ordres	0,082	0,000	0,030	0,085	0,000	0,030	0,060	0,197	0,040	0,087	0,000	0,026	0,089	0,000	0,026	0,089	0,162	0,031
> 10 personnes sous vos ordres	0,078	0,000	0,038	0,079	0,000	0,039	0,085	0,118	0,030	0,082	0,000	0,026	0,080	0,000	0,027	0,111	0,247	0,012
Stage en cours d'études	0,071	0,000	0,904	0,073	0,000	0,906	0,083	0,006	0,855	0,037	0,000	0,854	0,034	0,000	0,853	0,059	0,120	0,877
Expérience d'emploi pendant les vacances	0,017	0,000	0,579	0,018	0,000	0,579	-0,024	0,297	0,572	0,002	0,755	0,615	0,003	0,585	0,620	-0,015	0,502	0,532
Emploi pendant les études	0,013	0,110	0,069	0,010	0,244	0,067	0,015	0,679	0,112	0,000	0,964	0,109	-0,001	0,861	0,107	0,025	0,445	0,149
Formation par alternance	0,026	0,001	0,298	0,028	0,000	0,302	-0,029	0,442	0,215	0,027	0,019	0,145	0,017	0,152	0,147	0,103	0,007	0,110
CDD / Saisonnier	-0,198	0,000	0,014	-0,192	0,000	0,013	-0,293	0,000	0,018	-0,224	0,000	0,071	-0,224	0,000	0,071	-0,261	0,000	0,082
Contrat aidé / Apprenti	-0,500	0,000	0,015	-0,478	0,000	0,015	-0,689	0,000	0,028	-0,426	0,000	0,087	-0,422	0,000	0,085	-0,510	0,000	0,110
Interim	-0,653	0,000	0,004	-0,632	0,000	0,004	-0,867	0,000	0,007	-0,613	0,000	0,018	-0,606	0,000	0,018	-0,739	0,000	0,025
80 % d'un tps plein (tps plein en réf.)	-0,198	0,000	0,014	-0,192	0,000	0,013	-0,293	0,000	0,018	-0,224	0,000	0,072	-0,224	0,000	0,071	-0,261	0,000	0,082
50 à 60 % d'un tps plein	-0,4996	0,000	0,015	-0,478	0,000	0,015	-0,689	0,000	0,028	-0,426	0,000	0,087	-0,422	0,000	0,085	-0,510	0,000	0,110
- de 50 % d'un tps plein	-0,6532	0,000	0,004	-0,632	0,000	0,004	-0,867	0,000	0,007	-0,613	0,000	0,018	-0,606	0,000	0,018	-0,739	0,000	0,024
Taille entrep. : 10-50 salariés (ref - de 10)	0,056	0,000	0,259	0,060	0,000	0,259	-0,006	0,840	0,258	0,039	0,000	0,247	0,039	0,000	0,245	0,046	0,129	0,272
50-200	0,092	0,000	0,197	0,093	0,000	0,196	0,049	0,098	0,215	0,068	0,000	0,182	0,067	0,000	0,182	0,101	0,003	0,182
200-500	0,118	0,000	0,112	0,121	0,000	0,113	0,042	0,248	0,111	0,097	0,000	0,110	0,098	0,000	0,111	0,075	0,075	0,094
plus de 500	0,133	0,000	0,201	0,135	0,000	0,200	0,078	0,019	0,210	0,110	0,000	0,193	0,110	0,000	0,194	0,120	0,001	0,178
Taille inconnue	0,089	0,000	0,024	0,093	0,000	0,024	0,016	0,757	0,036	0,040	0,001	0,038	0,034	0,010	0,037	0,139	0,005	0,057
Formation à l'embauche	0,007	0,111	0,259	0,007	0,144	0,258	0,012	0,562	0,283	0,005	0,375	0,238	0,006	0,300	0,236	-0,012	0,623	0,268
Formation continue non renseignée	-0,008	0,585	0,019	-0,011	0,434	0,019	0,083	0,284	0,013	0,010	0,564	0,019	0,011	0,506	0,019	-0,060	0,408	0,022
Formation continue en cours d'emploi	0,021	0,000	0,248	0,020	0,000	0,249	0,034	0,160	0,215	0,029	0,000	0,250	0,028	0,000	0,252	0,031	0,252	0,204

Tableau VI (suite)

	HOMMES									FEMMES								
	ensemble			Origine française			Origine maghrébine			ensemble			Origine française			Origine maghrébine		
	paramètre	p-value	moyenne	paramètre	p-value	moyenne	paramètre	p-value	moyenne	paramètre	p-value	moyenne	paramètre	p-value	moyenne	paramètre	p-value	moyenne
Ind. des biens de consommation	0,042	0,001	0,033	0,044	0,001	0,033	-0,029	0,653	0,036	0,071	0,000	0,036	0,072	0,000	0,037	0,037	0,677	0,025
Ind. automobile	0,061	0,000	0,032	0,061	0,000	0,033	0,036	0,619	0,028	0,104	0,000	0,009	0,108	0,000	0,009	0,046	0,709	0,010
Ind. Des biens d'équipement	0,024	0,024	0,065	0,023	0,034	0,066	0,032	0,597	0,048	0,048	0,020	0,018	0,046	0,026	0,018	0,143	0,207	0,012
Ind. des biens intermédiaires	0,022	0,023	0,107	0,024	0,013	0,107	-0,078	0,147	0,102	0,043	0,008	0,042	0,044	0,006	0,042	-0,013	0,878	0,031
Energie, construction	0,013	0,159	0,132	0,014	0,132	0,133	-0,048	0,352	0,114	0,044	0,014	0,028	0,041	0,024	0,028	0,106	0,233	0,025
Commerce	-0,017	0,050	0,185	-0,016	0,064	0,186	-0,065	0,200	0,162	-0,005	0,700	0,229	-0,004	0,726	0,227	0,011	0,860	0,266
Transports	0,049	0,000	0,045	0,051	0,000	0,043	-0,035	0,542	0,078	0,051	0,002	0,040	0,051	0,002	0,041	0,056	0,517	0,031
Activités financières et immobil.	0,067	0,000	0,034	0,069	0,000	0,035	0,016	0,861	0,015	0,087	0,000	0,066	0,085	0,000	0,067	0,182	0,018	0,055
Services aux entreprises	0,028	0,003	0,182	0,030	0,002	0,179	-0,043	0,405	0,231	0,034	0,010	0,163	0,036	0,006	0,162	0,020	0,761	0,192
Services aux particuliers	-0,039	0,001	0,052	-0,035	0,003	0,050	-0,119	0,039	0,079	-0,032	0,022	0,091	-0,027	0,063	0,089	-0,101	0,133	0,137
Adm., Education, Santé, Action sociale	-0,022	0,054	0,061	-0,023	0,048	0,061	-0,082	0,169	0,068	0,009	0,479	0,236	0,012	0,375	0,239	-0,018	0,790	0,186
Prof. Supérieure (ref : ouvrier non qualifié)	0,292	0,000	0,208	0,292	0,000	0,212	0,322	0,000	0,144	0,305	0,000	0,165	0,304	0,000	0,169	0,226	0,001	0,108
Prof. Interm.	0,103	0,000	0,256	0,105	0,000	0,258	0,086	0,007	0,218	0,129	0,000	0,332	0,128	0,000	0,335	0,086	0,081	0,282
Employé administratif d'entr.	-0,017	0,090	0,067	-0,015	0,136	0,066	-0,034	0,360	0,094	0,021	0,096	0,236	0,016	0,224	0,236	0,055	0,248	0,245
Employé de commerce	-0,030	0,007	0,043	-0,026	0,024	0,041	-0,074	0,084	0,068	0,002	0,883	0,184	-0,004	0,760	0,181	0,066	0,185	0,237
Ouvrier qualifié	0,039	0,000	0,265	0,040	0,000	0,266	0,033	0,203	0,241	0,050	0,002	0,034	0,047	0,004	0,034	0,054	0,426	0,033
Service national effectué	-0,064	0,000	0,245	-0,066	0,000	0,251	-0,053	0,118	0,117	0,030	0,339	0,005	0,020	0,521	0,006	0,156	0,511	0,002
Durée de chômage	-0,007	0,000	1,907	-0,008	0,000	1,856	-0,004	0,020	2,950	-0,006	0,000	2,736	-0,007	0,000	2,681	0,000	0,838	3,742
Nbre de séquence d'emploi	-0,004	0,170	1,866	-0,003	0,278	1,858	-0,014	0,161	2,028	-0,001	0,593	1,888	-0,002	0,421	1,890	0,011	0,407	1,855
Lambda	0,083	0,031	0,387	0,108	0,010	0,375	-0,153	0,101	0,602	0,001	0,978	0,463	-0,028	0,542	0,458	0,083	0,295	0,528
R ²	63,6%			63,6 %			65,5 %			68,8 %			68,7 %			71,8 %		