

Les différences ethniques sur le marché du travail britannique : le rôle de l'éducation et des origines sociales¹

par Anthony Heath et Dorren McMahon

L'origine sociale et l'éducation suffisent-elles à expliquer le handicap des minorités ethniques sur le marché du travail britannique ? S'appuyant sur une série d'enquêtes riche au total de plus de 45 000 individus, les auteurs mettent à jour les processus à l'œuvre et livrent en conclusion quelques hypothèses pertinentes par-delà le Channel.

Le présent article vise à étudier le lien entre éducation et emploi dans les minorités ethniques en Grande-Bretagne. Les minorités telles que les Caraïbes noirs, les Indiens et les Pakistanais sont généralement désavantagées sur le marché du travail britannique (Stewart, 1982 ; Drew *et al.*, 1992 ; Jones, 1993 ; Heath et Cheng, 1994). Elles ont en effet moins de chances d'accéder à des postes hautement spécialisés et d'encadrement et plus de risques de se retrouver au chômage. Mais comment expliquer ces désavantages ? La discrimination des employeurs constitue vraisemblablement un facteur important, mais il en existe d'autres. Même parmi la majorité blanche britannique, on observe sur le marché du travail des inégalités notables qui s'expliquent par des facteurs autres que la discrimination directe (par définition, la discrimination ethnique est exclue dans ce cas). En effet, les qualifications scolaires, les origines sociales et le sexe sont autant de facteurs qui influen-

cent le marché du travail dans les sociétés occidentales contemporaines (Shavit et Mueller, 1998). Dans un premier temps, nous devons donc examiner si le handicap des minorités ethniques peut s'expliquer en partie par les origines sociales et les qualifi-

Anthony Heath est professeur de sociologie à l'université d'Oxford et codirecteur du Centre for Research into Elections and Social Trends. Il a publié de nombreux ouvrages sur la stratification sociale, les minorités ethniques et le comportement électoral. Ses récentes publications incluent *Understanding Political Change* (Pergamon, 1991), *Déclin du vote de classe ? Une analyse comparative en France et en Grande-Bretagne*, *Revue Internationale de Politique Comparée* (1996) (avec Bruno Cautres) et *Ireland, North and South : Perspectives from the Social Sciences* (editor) (Proceedings of the British Academy, 1999).

Dorren McMahon est maître de conférence en Sociologie au University College, Dublin. Elle a présenté sa thèse sur l'immigration irlandaise au Nuffield College, Oxford et a publié nombre d'articles sur l'immigration, dont « Education and Occupational Attainments : the Impact of Ethnic Origins » in Valerie Karn (ed), *Ethnicity in the 1991 Census* (HMSO 1997).

¹ Nous remercions l'université d'Essex de nous avoir donné accès aux données des Enquêtes générales auprès des ménages et autorisé à les utiliser. Nous tenons également à remercier Jane Roberts pour son aide dans le traitement des données.

cations scolaires. Comme l'ont démontré les récentes études exhaustives sur l'ethnicité réalisées dans le cadre du recensement britannique de 1991, les membres des minorités ethniques diffèrent considérablement de la majorité blanche en termes de profils scolaires, nombre d'entre eux ne possédant aucune qualification formelle (Karn, 1997). Si les minorités ethniques retirent les mêmes bénéfices de leurs qualifications que la majorité blanche, les différences de niveau scolaire pourraient alors expliquer quelques-unes des différences de répartition professionnelle. Toutefois, Duncan (1968) a démontré dans une étude classique réalisée aux États-Unis que ce facteur ne jouait qu'un rôle limité, mais il convient de déterminer avec précision la teneur de ce rôle.

Les origines sociales des minorités ethniques ont rarement fait l'objet d'études en Grande-Bretagne, en partie parce que les principales sources de données telles que le recensement ne comportent aucune question sur les classes d'origine. Il est certain pourtant que celles-ci jouent un rôle dans les schémas de répartition professionnelle de la majorité blanche, même chez les personnes possédant des qualifications similaires (Heath, Mills et Roberts, 1992). Et nous avons toutes les raisons de croire que les origines sociales jouent également un rôle dans les minorités ethniques : étant donné que de nombreux immigrants viennent de pays en voie de développement où l'agriculture et les emplois peu qualifiés sont plus répandus qu'en Europe de l'Ouest, rares sont ceux qui possèdent les avantages sociaux permettant d'accéder à des positions privilégiées dans les pays occidentaux.

Nous ne sommes pas certains toutefois que des origines sociales privilégiées et des qualifications de haut niveau soient aussi avantageuses pour les membres des minorités ethniques, notamment ceux de la première génération ayant immigré en Grande-Bretagne, que pour la population d'origine britannique (Heath et Ridge, 1983). Le capital social et matériel en particulier est difficile à importer des pays d'origine, même le capital humain fruit de l'éducation est culturellement spécifique. Nous devrions donc découvrir qu'il existe un lien plus faible entre les origines sociales ou les qualifications scolaires et la réussite professionnelle des minorités ethniques, particulièrement chez les immigrants de la première génération. Cela pourrait expliquer, en principe, pourquoi les minorités ethniques se comportent moins bien sur le marché du travail britannique que ce qu'on pouvait attendre compte tenu de leurs origines sociales et de leurs qualifications.

Dans cet article, nous voulons premièrement déterminer dans quelle mesure les origines sociales et les qualifications peuvent expliquer le handicap des minorités ethniques et, deuxièmement, découvrir si ces facteurs opèrent de la même manière pour les minorités ethniques et la majorité blanche. Autrement dit, les processus contribuant au handicap des minorités ethniques affectent-ils pareillement la population blanche ?

Nous étudions dans cet article les processus d'insertion et d'exclusion (Ishida, Mueller et Ridge, 1995). Nous abordons donc les processus permettant d'accéder aux postes hautement spécialisés et d'encadrement et examinons également les différents processus menant à l'exclusion – au chômage et aux emplois défavorisés et mal payés de la classe ouvrière semi-qualifiée et non-qualifiée. Nous nous intéressons aussi à la petite bourgeoisie à laquelle accèdent souvent des membres des minorités ethniques, peut-être pour échapper au chômage ou au travail manuel peu valorisant (Light et Bhachu, 1993 ; Srinivasan, 1993). Quel rôle joue l'origine ethnique dans ces processus ?

■ DONNÉES ET VARIABLES

Alors que les précédents travaux dans ce domaine reposent principalement sur le recensement de 1991 et les enquêtes sur les forces de travail, notre analyse s'appuie sur les enquêtes générales auprès des ménages (EGM). L'EGM est une étude représentative à grande échelle des ménages britanniques réalisée par le Bureau des recensements et des études de la population (qui s'appelle désormais le Bureau des statistiques nationales). Les EGM présentent à nos yeux un avantage notable sur les autres grandes sources puisque les données sur la classe sociale du père y sont collectées.

Pour obtenir un nombre suffisant de membres des minorités ethniques, nous utilisons les différentes EGM réalisées entre 1985 et 1992. Avant 1985, les données relatives à la classe du père n'étaient pas recueillies dans un format nous permettant d'élaborer des distinctions de classe sociale pertinentes. Après 1992, une classification différente des minorités ethniques a été utilisée et elle diverge trop de la précédente pour nous permettre de regrouper les données. Notre analyse couvre uniquement les enquêtés économiquement actifs âgés de 21 à 64 ans. Afin de limiter la taille de l'article, le présent article se limite aux hommes. Des travaux comparant les immigrants hommes et femmes figurent dans le rapport de Heath

et McMahon (1997). Notre étude, après diverses suppressions, porte au total sur 46 479 enquêtés². Les principales variables que nous utilisons dans notre analyse sont l'ethnicité, les qualifications scolaires, la classe sociale et les origines sociales. Ces variables ont été élaborées comme suit.

■ Ethnicité

La catégorisation employée dans les enquêtes générales auprès des ménages distinguait les Blancs, les Indiens, les Pakistanais, les Antillais/Guyanais, les Bangladais, les Africains, les Arabes et les Chinois, ainsi qu'une catégorie regroupant des ethnicités mixtes et diverses. Nous avons exclu de notre étude les catégories de Bangladais, d'Africains et d'Arabes car les échantillons étaient trop réduits pour une analyse exploitable. La catégorie Mixte/Divers quant à elle était trop hétérogène pour une analyse utile. Le nombre de Chinois dans l'échantillon est également très petit, mais cette catégorie présente un intérêt considérable et a donc été retenue. Nous avons ajouté une autre catégorie ethnique, les Irlandais, car elle représente la minorité ethnique blanche la plus importante en Grande-Bretagne et constitue un point de comparaison intéressant avec les autres principales minorités ethniques.

La majorité des membres des minorités ethniques (et par définition tous les Irlandais) sont nés à l'étranger. Nous les appelons la « première génération ». La « deuxième génération » correspond aux enquêtés nés en Grande-Bretagne. Il convient toutefois de souligner que de nombreux membres de la première génération sont arrivés relativement jeunes en Grande-Bretagne et ont donc reçu une éducation britannique. Le tableau 1 ci-après illustre la répartition de ces six groupes ethniques.

■ Éducation

Les EGM enregistrent la qualification la plus élevée obtenue par les enquêtés. Le tableau 2 illustre la catégorisation utilisée dans cet article.

Les qualifications professionnelles spécialisées correspondent à un niveau d'enseignement supérieur mais se situent au-dessous du niveau universitaire. Elles recouvrent entre autres les formations de maître d'école et d'infirmier(e). En Grande-Bretagne, les élèves passent le *Advanced level* (baccalauréat) du

Tableau 1
Les groupes ethniques
en Grande-Bretagne (en %)
(N = 46 479)

Groupes ethniques	Pourcentage
Blancs (sauf Irlandais)	95,4 (100,0)
Irlandais	1,3 (0,0)
Caraïbes noirs	0,9 (32,5)
Indiens	1,6 (6,7)
Pakistanais	0,6 (5,4)
Chinois	0,3 (4,4)
Total	100,0

Les chiffres entre parenthèses indiquent les pourcentages d'individus nés en Grande-Bretagne.

Tableau 2
La répartition des qualifications (en %)
(N = 43 243)

Qualifications	Pourcentage
Pas de qualifications	31,8
CSE, qualifications étrangères et autres	13,5
<i>Ordinary level</i> GCE et équivalent	18,1
<i>Advanced level</i> GCE et équivalent	12,3
Qualifications professionnelles spécialisées	12,1
Qualifications universitaires	12,2
Total	100,0

² Outre la restriction aux enquêtés économiquement actifs âgés de 21 à 64 ans, nous excluons également les enquêtés pour lesquels nous ne disposons pas de données sur la profession actuelle ou l'ethnicité. Comme décrit ci-dessous, certaines catégories de groupes ethniques sont également exclues.

General Certificate of Education à la fin de l'enseignement secondaire, généralement à l'âge de dix-sept ou dix-huit ans. Quant au *Ordinary level* (ou *O level*, brevet d'études), ils le passent généralement à l'âge de quinze ou seize ans, quinze ans étant l'âge minimum d'arrêt des études pour la plupart des enquêtés (l'âge minimum légal d'arrêt des études est passé à seize ans en 1973-74). Le CSE (*Certificate of Secondary Education*) était un examen destiné aux élèves les moins aptes et présenté également à l'âge de quinze ou seize ans. Le CSE a été fusionné au *O level* pour former le GCSE (une note A obtenue au CSE est généralement considérée comme l'équivalent d'un *O level*, et les EGM ont suivi cette convention). Les autres qualifications de faible niveau regroupées avec le CSE sont les apprentissages et les qualifications basiques de secrétariat et de commerce, auxquelles s'ajoute une catégorie de qualifications diverses.

Les EGM incluent également une catégorie de qualifications étrangères mais ne distinguent pas les différents niveaux. D'après des informations de l'ONS (*Office of National Statistics*), les interviewers ont utilisé cette catégorie lorsque les enquêtés mentionnaient une qualification étrangère pour laquelle il n'existait pas d'équivalence britannique et ont codé les diplômes universitaires étrangers dans la catégorie des diplômes et non dans celle des qualifications étrangères.

■ Classe sociale

Notre étude porte essentiellement sur les origines sociales et les positions sociales actuelles des minorités ethniques. Il existe plusieurs manières d'appréhender la classe sociale. Les chercheurs américains conceptualisent la classe comme une hiérarchie de professions classées selon leur prestige professionnel ou leur standing socio-économique. Les chercheurs européens, à l'inverse, définissent les classifications catégorielles sur la base de leurs intérêts économiques distinctifs. Dans cet article, nous utilisons l'approche catégorielle car différents processus opèrent à différents niveaux du marché du travail (Heath et Cheung, 1998).

Le principal schéma catégoriel utilisé dans la recherche académique britannique est celui introduit par Erikson, Goldthorpe et Portocarero (1979) pour une étude comparative sur la Suède, la Grande-Bretagne et la France. Ce schéma distingue les sept classes suivantes³.

I Haute bourgeoisie (postes hautement spécialisés et d'encadrement dans les grandes organisations)

II Moyenne bourgeoisie (postes spécialisés et d'encadrement dans les petites organisations)

III Classe non manuelle

IV Petite bourgeoisie (agriculteurs, petits propriétaires, employeurs et travailleurs indépendants)

V Agents de maîtrise et techniciens

VI Classe ouvrière supérieure (ouvriers qualifiés)

VII Classe ouvrière inférieure (ouvriers semi-qualifiés et non-qualifiés dans l'industrie et l'agriculture).

Cette approche a parfois été qualifiée de « néoweberienne ». Elle est essentiellement centrée sur les conditions d'emploi des trois grandes formations : la haute et moyenne bourgeoisie (que l'on appelle aussi la classe des services), la petite bourgeoisie et la classe ouvrière. La haute et moyenne bourgeoisie détiennent des postes relativement sûrs offrant souvent des carrières structurées, des perspectives de promotion et des avantages divers considérables. Les postes de la classe ouvrière sont moins sûrs, présentent des risques de chômage plus élevés, offrent moins d'avantages et font l'objet de contrats de travail plus restrictifs. Contrairement à ces deux catégories, la petite bourgeoisie est directement exposée aux forces du marché, sans la protection qu'offrent les postes de la haute et moyenne bourgeoisie ou les organisations syndicales. Entre ces trois catégories, Erikson, Goldthorpe et Portocarero intercalent la classe non manuelle, qui se situe en marge de la haute bourgeoisie et ne partage que quelques-uns de ses avantages, et la classe des agents de maîtrise/techniciens, qui se situe en marge de la classe ouvrière proprement dite (et qui est, d'une certaine manière, plus avantagée qu'elle).

Ce schéma de classes n'est que partiellement hiérarchique. Alors que la haute et moyenne bourgeoisie sont plus avantagées que les cinq autres classes et que la classe ouvrière semi-qualifiée ou non-qualifiée est plus désavantagée, il est difficile de hiérarchiser les autres classes (III, IV, V et VI) les unes par rapport aux autres. Elles présentent en effet des relations d'emploi différentes ainsi que des rémunérations et avantages divers.

³ Le schéma de classes de Goldthorpe n'est pas mesuré directement dans les EGM mais la variable des groupes socio-économiques permet de dégager les catégories de classe suivantes :

I Haute bourgeoisie (GSE 1.1, 1.2, 3, 4)

II Moyenne bourgeoisie (GSE 2.2, 5.1, 5.2)

III Classe non manuelle (GSE 6)

IV Petite bourgeoisie (GSE 2.1, 12)

V Agents de maîtrise (GSE 8)

VI Ouvriers manuels qualifiés (GSE 9)

VII Ouvriers manuels semi-qualifiés et non-qualifiés (GSE 7, 10, 11)

Le schéma des groupes socio-économiques se prête bien à une analyse des minorités ethniques. En effet, certaines minorités sont connues pour leur concentration dans la petite bourgeoisie et leur appartenance à cette classe mérite donc un examen spécifique. Compte tenu de notre intérêt pour les processus d'insertion et d'exclusion, il est important aussi de distinguer les positions favorisées de la haute et moyenne bourgeoisie et les positions défavorisées de la classe ouvrière inférieure.

Toutefois, afin de traiter certaines caractéristiques spécifiques des minorités ethniques, nous apportons deux modifications au schéma des groupes socio-économiques. Premièrement, les membres des minorités ethniques présentent des taux de chômage très élevés, nous devons donc ajouter une catégorie pour les chômeurs (à certaines fins, nous regrouperons les chômeurs avec la classe ouvrière inférieure). Deuxièmement, de nombreux membres des minorités ethniques provenant de pays en développement sont issus du milieu agricole. Cette expérience ne leur offre guère de possibilités d'avancement professionnel dans une économie occidentale industrielle ou postindustrielle. Il convient donc de distinguer ces professions agricoles des professions industrielles et commerciales⁴. Toutefois, puisque très peu d'enquêtés, et pratiquement aucun des membres des minorités ethniques, ne travaillent actuellement dans l'agriculture, il est inutile d'ajuster le schéma utilisé pour les positions sociales des enquêtés.

Compte tenu de l'effectif relativement faible des membres des minorités ethniques dans notre échantillon, nous regroupons les classes comme indiqué dans le tableau 3.

Il manque des données substantielles sur la classe du père et, dans une moindre mesure, sur les qualifications scolaires. Pour éviter des biais de sélection,

⁴ Dans des versions plus récentes du schéma des groupes socio-économiques, Erikson et Goldthorpe subdivisent les classes IV et VII en distinguant les agriculteurs et propriétaires agricoles (classe IVc) des autres employeurs (IVa) et des travailleurs indépendants (IVb). Ils distinguent également les ouvriers agricoles (VIIb) des autres ouvriers peu qualifiés (VIIa). Nous avons regroupé les agriculteurs, les propriétaires agricoles et les ouvriers agricoles dans une catégorie unique. Cette solution n'est certes pas idéale, mais compte tenu des petits nombres impliqués, il n'est pas utile de distinguer IVc de VIIb. Il convient également de souligner que les agriculteurs en Irlande ou au Pakistan par exemple sont susceptibles de posséder des propriétés bien plus petites et d'occuper des positions bien moins favorisées que les agriculteurs britanniques et il est probable que leurs ressources matérielles se rapprochent davantage de celles des ouvriers agricoles.

nous incluons des catégories pour les données manquantes dans les analyses multivariées rapportées ci-dessous.

Tableau 3
La répartition des origines sociales et des positions sociales actuelles (en %)

	Origines sociales (N = 37 687)	Classe actuelle (N = 46 479)
Haute et moyenne bourgeoisie (I + II)	20,4	31,0
Petite bourgeoisie	11,8	13,8
Employés manuels et non manuels qualifiés (III + V + VI)	44,8	33,1
Ouvriers semi-qualifiés et non-qualifiés (VII)	17,9	13,5
Agriculteurs (IVc + VIIb)	5,1	
Chômeurs		8,5
Total	100,0	100,0

LES RÉPARTITIONS DES MINORITÉS ETHNIQUES SELON LES QUALIFICATIONS SCOLAIRES ET LES ORIGINES SOCIALES

Avant d'aborder nos principales analyses multivariées, résumons les répartitions par qualifications scolaires et origines sociales de nos principaux groupes ethniques. Celles-ci figurent aux tableaux 4, 5 et 6 (p. 54).

Comme le montre le tableau 4, les origines sociales des minorités ethniques diffèrent considérablement de celles de la population blanche d'origine britannique. Pour généraliser, les Blancs d'origine britannique sont le plus souvent issus des milieux favorisés de la haute et moyenne bourgeoisie et des classes III, V et VI (employés manuels et non manuels qualifiés). À l'inverse, les membres des minorités ethniques sont, dans des proportions plus élevées, issus de la petite bourgeoisie et du milieu agricole. Les Indiens et les Chinois sont souvent issus de la petite bourgeoisie (respectivement 30 % et 42 %) tandis que les Irlandais et les Pakistanais proviennent le plus souvent de milieux agricoles (respectivement 25 %

Tableau 4
Origines sociales par groupe ethnique (en %)

	Agricoles	Semi- et non-qualifié	Qualifié	Petite bourgeoisie	Haute et moyenne bourgeoisie	Total	N
Blancs d'origine britannique	4,6	17,8	45,6	11,3	20,7	100,0	36 034
Irlandais	24,7	20,3	31,8	12,2	11,0	100,0	408
Caraïbes noirs	11,9	24,7	35,6	18,1	9,7	100,0	320
Indiens	10,8	16,3	26,5	29,8	16,6	100,0	601
Pakistanaï	17,9	31,6	21,7	16,5	12,3	100,0	212
Chinois	15,3	17,1	9,9	42,3	15,3	100,0	111

Tableau 5
Qualification scolaire la plus élevée par groupe ethnique (en %)

	Aucune	Faible	O level	A level	Prof. spécial.	Diplôme	Total	N
Blancs d'origine britannique	31,4	13,1	18,4	12,5	12,3	12,4	100,0	41 342
Irlandais	48,8	24,3	9,9	5,4	5,8	5,8	100,0	535
Caraïbes noirs	46,2	14,9	14,9	10,1	10,1	3,8	100,0	368
Indiens	29,2	24,0	12,1	11,1	8,4	15,1	100,0	667
Pakistanaï	47,7	25,0	11,4	8,6	3,6	3,6	100,0	220
Chinois	39,6	18,9	7,2	5,4	9,9	18,9	100,0	111

Tableau 6
Position sociale actuelle par groupe ethnique (en %)

	Chômage	Semi et non-qualifié	Qualifié	Petite bourgeoisie	Haute et moyenne bourgeoisie	Total	N
Blancs d'origine britannique	8,1	13,2	33,8	13,6	31,2	100,0	44 358
Irlandais	12,3	18,7	28,8	17,5	22,7	100,0	587
Caraïbes noirs	16,0	24,5	39,1	7,8	12,7	100,0	425
Indiens	9,2	13,6	29,0	20,4	27,9	100,0	721
Pakistanaï	28,8	18,3	24,9	17,1	10,9	100,0	257
Chinois	12,2	16,8	13,7	30,5	26,7	100,0	131

et 18 %). Les Caraïbes noirs sont ceux dont le profil se rapproche le plus des Blancs d'origine britannique, mais il convient de rappeler qu'une proportion supérieure de Caraïbes noirs sont de la deuxième génération et que leurs pères occupaient vraisemblablement des emplois sur le marché du travail britannique.

Les répartitions des minorités ethniques par qualifications scolaires diffèrent considérablement, tant les unes par rapport aux autres que par rapport à la population blanche d'origine britannique. Par exemple, les Chinois sont plus susceptibles que les Blancs d'origine britannique de posséder des diplômes universitaires, mais ils sont aussi plus susceptibles d'être dépourvus de qualifications. Les Chinois sont donc davantage polarisés sur leurs qualifications scolaires que les Britanniques d'origine. Les Indiens présentent un profil similaire à celui des Chinois, tandis que les Irlandais, les Caraïbes noirs et les Pakistanais présentent un profil différent. Près de la moitié des membres de ces trois groupes n'ont pas de qualifications formelles et près d'un tiers ne possèdent que des qualifications de faible niveau (y compris étrangères). En termes d'éducation, ces trois minorités sont clairement plus désavantagées que les Blancs d'origine britannique, les Chinois et les Indiens.

Les résultats indiqués aux tableaux 4 et 5 permettent de comprendre les schémas de répartition professionnelle chez les minorités ethniques. Ils reflètent également les schémas de l'immigration en Grande-Bretagne, les origines sociales des immigrés et la nature des systèmes scolaires de leurs pays d'origine. Les minorités ethniques sont arrivées en Grande-Bretagne à une période où l'enseignement secondaire gratuit n'existait pas dans leur pays d'origine et où leur société d'origine était plus rurale, avec un taux plus élevé de population agricole et de travailleurs indépendants.

Nous allons maintenant décrire la position sociale actuelle des minorités ethniques en Grande-Bretagne. Le tableau 6 illustre les positions sociales des hommes de la première génération âgés de 21 à 64 ans. Comme nous l'avons précisé plus haut, nous nous limitons aux hommes économiquement actifs, c'est-à-dire qui occupent un emploi ou en recherchent activement un.

On peut observer une fois encore qu'il existe des différences notables entre les minorités ethniques. Les minorités qui ont le mieux « réussi » sont les Chinois et les Indiens. Leurs membres sont en effet les plus susceptibles d'occuper les postes hautement spécialisés ou d'encadrement de la haute et moyenne bour-

geoisie. Toutefois, en dépit de leurs qualifications scolaires élevées, ils sont quelque peu à la traîne par rapport aux Blancs d'origine britannique. Ensuite viennent les Irlandais, tandis que les Caraïbes noirs et les Pakistanais se situent loin derrière en termes d'accès à la haute et moyenne bourgeoisie.

Les hommes indiens et chinois, comme on pouvait s'y attendre, sont relativement concentrés dans la petite bourgeoisie, reflétant leurs traditions familiales de travail indépendant et leur implantation dans des secteurs spécialisés tels que la restauration. Ils sont d'ailleurs plus nombreux dans la petite bourgeoisie que les Blancs d'origine britannique. Au total, plus de la moitié des Chinois et un peu moins de la moitié des Indiens et des Blancs d'origine britannique appartiennent à la haute et moyenne bourgeoisie ou à la petite bourgeoisie. À l'inverse, un cinquième seulement des Caraïbes noirs et moins d'un tiers de Pakistanais appartiennent à ces classes. Par ailleurs, même dans les classes d'ouvriers qualifiés et non-qualifiés, les Caraïbes noirs sont beaucoup plus concentrés dans les niveaux inférieurs que ne le sont les Blancs d'origine britannique. Par exemple, 21 % des Blancs d'origine britannique étaient chômeurs ou avaient un emploi non-qualifié tandis que 34 % occupaient un poste qualifié, soit un rapport de 1 pour 1,6. À l'inverse, les rapports relatifs aux minorités ethniques sont beaucoup moins favorables. Pour les Irlandais et les Caraïbes noirs, le rapport se situe autour de 1 pour 0,9, tandis que pour les Pakistanais, celui-ci est beaucoup moins favorable, atteignant à peine 1 pour 0,5. Enfin, en ce qui concerne le chômage, nous pouvons observer que les hommes pakistanais sont là aussi plus désavantagés, avec des taux de chômage de 29 %. L'argument le plus souvent avancé est que les ouvriers immigrés « occupent généralement des emplois rejetés par les ressortissants du pays d'accueil qui, en période de plein emploi, ont saisi l'opportunité d'accéder à des emplois mieux payés et plus agréables, généralement dans le secteur administratif et bancaire. Seuls restent, pour les immigrés, les emplois désertés par les autres. En général, ceux-ci sont mal payés, offrent de mauvaises conditions de travail, peu de sécurité et un statut social inférieur » (Castles et Kosack, 1985, p. 112).

Cette explication s'applique parfaitement aux Pakistanais, dernière minorité ethnique arrivée en Grande-Bretagne distinguée par l'EGM. Mais cette explication ne convient guère à des minorités telles que les Chinois ou les Indiens arrivées récemment aussi. Les tableaux 4, 5 et 6 soulignent la diversité

existante entre les minorités ethniques. Les explications à caractère général sur le handicap des minorités ethniques doivent être nuancées et tenir compte des expériences professionnelles distinctes des différentes minorités.

LE LIEN ENTRE LES ORIGINES, L'ÉDUCATION ET LA POSITION SOCIALE ACTUELLE

Les origines sociales et les profils scolaires différents des diverses minorités ethniques laissent prévoir des différences au niveau de leurs positions sociales actuelles. En particulier, les origines sociales relativement défavorisées des Irlandais, des Caraïbes noirs et des Pakistanais, ainsi que leur manque de qualifications scolaires, pourraient expliquer en partie leur faible réussite sur le marché du travail britannique. Notre but ici est d'essayer de répondre à cette question cruciale : dans quelle mesure leurs expériences scolaires et sociales passées peuvent-elles expliquer leurs désavantages économiques actuels ?

Pour répondre à cette question, nous utilisons des analyses multivariées dans lesquelles nous contrôlons les origines sociales et les qualifications scolaires. Ces analyses nous indiquent si les membres des minorités ethniques se comportent aussi bien sur le marché du travail que les Blancs d'origine britannique possédant des qualifications et issus de classes sociales similaires. Nous devons également prendre en compte les profils d'âge des différents groupes. Les données figurant au tableau 6 montrent les positions sociales actuelles des enquêtés, et non pas leurs positions éventuelles. En effet, les membres les plus jeunes devraient progresser dans leurs carrières à mesure qu'ils prendront de l'âge, et une minorité ethnique telle que les Caraïbes noirs, dont le profil d'âge est relativement jeune, pourrait accéder à des positions sociales supérieures à celles indiquées au tableau 6. Une analyse multivariée tenant compte du lien entre l'âge et la situation professionnelle est à même de résoudre ce problème.

Des processus relativement différents étant impliqués dans l'accès à la haute et moyenne bourgeoisie et à la petite bourgeoisie, ainsi que dans la capacité à échapper à des positions défavorisées, nous employons trois jeux de modèles distincts. Dans le premier jeu, illustré au tableau 7 ci-contre, nous étudions quels sont les risques ou les chances relatifs pour les personnes interrogées d'accéder à la haute et moyenne bourgeoisie (classes I

et II), d'entrer dans une autre classe ou de se retrouver au chômage (classes III à VII, laquelle inclut le chômage). Ce premier jeu de modèles vise à étudier la réussite des différentes minorités ethniques en termes d'accès à la haute et moyenne bourgeoisie et leur capacité à éviter l'insécurité et les conditions d'emploi inférieures des autres classes.

Au tableau 8 (p. 58), nous excluons les personnes ayant réussi à accéder à la haute et moyenne bourgeoisie et centrons notre attention sur l'accès à la petite bourgeoisie. Dans ce modèle, nous étudions donc les risques et les chances relatifs d'accéder à un travail indépendant dans la petite bourgeoisie, d'obtenir un emploi qualifié ou moins qualifié ou de se retrouver au chômage.

Enfin, au tableau 9 (p. 59), nous excluons les personnes appartenant à la petite bourgeoisie et nous nous concentrons sur les risques et les chances relatifs d'obtenir un emploi qualifié (classes III, V ou VI), d'entrer dans la classe ouvrière défavorisée (classe VII) ou de se retrouver au chômage. Cette méthode d'analyse de la situation professionnelle n'est pas conventionnelle mais elle reflète fidèlement, selon nous, la nature partiellement ordonnée du schéma de classes des groupes socio-économiques et, plus important encore, elle saisit les différents types de processus impliqués dans ces différents domaines du marché du travail. Il ne faut pas traiter le marché du travail comme une entité unique et homogène car, comme nous le verrons, nos trois jeux de modèles mettent en évidence des processus très différents⁵.

Dans toutes ces analyses multivariées, nous utilisons la régression logistique. C'est effectivement la technique appropriée lorsque nous avons une variable binaire dépendante et étudions les chances et les risques relatifs d'accéder à une position sociale plutôt qu'une autre. Formellement, la variable dépendante dans une régression logistique correspond aux chances ou risques d'accéder à une catégorie plutôt qu'une autre. Nous expliquons ce concept de manière plus détaillée ci-dessous.

Accès à la haute et moyenne bourgeoisie

Au tableau 7, apparaissent les résultats de notre modélisation logistique des chances relatives d'accéder à la haute et moyenne bourgeoisie ou à l'une des

⁵ L'approche que nous avons adoptée correspond à la conception théorique du marché du travail impliquant un processus de file d'attente.

Tableau 7
Modèles de régression logistique d'accès à la haute et moyenne bourgeoisie (N = 46 479)

	Estimations de paramètres			
	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4
Constante	- 0,79 (0,01)	- 1,42(0,03)	- 7,15 (0,19)	- 7,16 (0,19)
Groupe ethnique				
Blancs d'origine britannique	0	0	0	0
Irlandais	- 0,44 (0,10)	- 0,26 (0,10)	0,05 (0,11)	- 0,48 (0,28)
Caraïbes noirs	- 1,14 (0,15)	- 1,01 (0,15)	- 0,70 (0,16)	- 1,26 (0,31)
Indiens	- 0,16 (0,08)	- 0,13 (0,09)	- 0,17 (0,10)	- 0,93 (0,28)
Pakistanaï	- 1,31 (0,20)	- 1,18 (0,20)	- 0,74 (0,22)	- 1,42 (0,34)
Chinois	- 0,22 (0,20)	- 0,18 (0,20)	- 0,26 (0,25)	- 0,94 (0,38)
Classe du père				
Données manquantes		0,48 (0,04)	0,33 (0,05)	0,36 (0,05)
Agricole		- 0,17 (0,07)	- 0,29 (0,08)	- 0,34 (0,08)
Semi et non-qualifié		0	0	0
Qualifié		0,43 (0,04)	0,21 (0,04)	0,21 (0,04)
Petite bourgeoisie		0,62 (0,04)	0,38 (0,05)	0,38 (0,05)
Haute et moyenne bourgeoisie		1,69 (0,04)	1,05 (0,05)	1,03 (0,05)
Qualifications				
Données manquantes			1,32 (0,05)	1,34 (0,05)
Aucune			0	0
Autres			0,62 (0,05)	0,55 (0,05)
O level			1,36 (0,04)	1,34 (0,04)
A level			1,98 (0,11)	1,98 (0,11)
Professionnelles spécialisées			2,69 (0,11)	2,68 (0,11)
Universitaires			4,38 (0,11)	4,37 (0,11)
Âge			0,19 (0,01)	0,19 (0,01)
Âge carré (* 100)			- 0,19 (0,01)	- 0,19 (0,01)
Âge* qual (* 100)			- 0,34 (0,24)	- 0,38 (0,24)
Classe du père *ethnicité				
Agricole				0,49 (0,29)
Semi et non-qualifié				0
Qualifié				- 0,01 (0,24)
Petite bourgeoisie				- 0,03 (0,25)
Haute et moyenne bourgeoisie				0,50 (0,26)
Qualifications *ethnicité				
Données manquantes				- 0,16 (0,29)
Aucune				0
Autres				1,16 (0,23)
O level				0,45 (0,27)
A level				0,85 (0,27)
Professionnelles spécialisées				0,77 (0,27)
Universitaires				0,97 (0,31)
Amélioration des modèles (df)	161,7 (5)	3 133,4 (10)	15 600,8 (19)	15 678,1 (30)

Note : les chiffres entre parenthèses correspondent aux erreurs-type de l'estimateur du paramètre.

Tableau 8
Modèles de régression logistique d'accès à la petite bourgeoisie (N = 32 169)

	Estimations de paramètres			
	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4
Constante	- 1,40 (0,01)	- 1,77 (0,04)	- 5,83 (0,21)	- 5,93 (0,21)
Groupe ethnique				
Blancs d'origine britannique	0	0	0	0
Irlandais	0,17 (0,11)	- 0,02 (0,12)	- 0,09 (0,12)	0,78 (0,19)
Caribes noirs	- 0,92 (0,18)	- 1,10 (0,19)	- 1,06 (0,19)	- 0,18 (0,27)
Indiens	0,47 (0,10)	0,19 (0,10)	0,14 (0,10)	1,05 (0,20)
Pakistanaï	- 0,04 (0,17)	- 0,26 (0,17)	- 0,27 (0,18)	0,55 (0,24)
Chinois	1,06 (0,21)	0,69 (0,22)	0,67 (0,22)	1,61 (0,31)
Classe du père				
Données manquantes		0,39 (0,05)	0,33 (0,06)	0,39 (0,06)
Agricole		1,35 (0,06)	1,32 (0,07)	1,40 (0,07)
Semi et non-qualifié		0	0	0
Qualifié		0,05 (0,05)	0,03 (0,05)	0,08 (0,05)
Petite bourgeoisie		1,27 (0,05)	1,36 (0,06)	1,45 (0,06)
Haute et moyenne bourgeoisie		0,45 (0,06)	0,49 (0,06)	0,54 (0,06)
Qualifications				
Données manquantes			0,53 (0,06)	0,54 (0,06)
Aucune			0	0
CSE			0,33 (0,04)	0,33 (0,02)
O level			0,42 (0,04)	0,42 (0,02)
A level			0,13 (0,14)	0,14 (0,03)
Professionnelles supérieures			0,10 (0,15)	0,10 (0,04)
Universitaires			0,19 (0,17)	0,20 (0,05)
Âge				
Âge carré (* 100)			0,18 (0,01)	0,18 (0,01)
Âge*qual (* 100)			- 0,19 (0,01)	- 0,19 (0,01)
			0,87 (0,34)	0,85 (0,34)
Classe du père * ethnicité				
Données manquantes				- 1,07 (0,21)
Agricole				- 1,06 (0,22)
Semi et non-qualifié				0
Qualifié				- 0,68 (0,22)
Petite bourgeoisie				- 1,28 (0,21)
Haute et moyenne bourgeoisie				- 1,01 (0,30)
Qualifications* ethnicité				
Données manquantes				- 0,17 (0,21)
Aucune				0
Autres				0,11 (0,17)
O level				- 0,19 (0,22)
A level				- 0,12 (0,27)
Professionnelles supérieures				0,38 (0,30)
Universitaires				- 0,12 (0,52)
Amélioration des modèles (df)	80,7 (5)	1 202,0 (10)	1 911,0 (19)	1 957,6 (30)

Note : les chiffres entre parenthèses correspondent aux erreurs-type de l'estimateur du paramètre.

Tableau 9

Modèles de régression logistique de protection contre les positions défavorisées et le chômage (N = 25 759)

	Estimations de paramètres			
	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4
Constante	0,46 (0,01)	0,23 (0,03)	- 3,21 (0,17)	- 3,26 (0,17)
Groupe ethnique				
Blancs d'origine britannique	0	0	0	0
Irlandais	- 0,53 (0,11)	- 0,41 (0,11)	- 0,38 (0,11)	- 0,02 (0,18)
Caribbes noirs	- 0,49 (0,11)	- 0,41 (0,11)	- 0,37 (0,11)	- 0,02 (0,18)
Indiens	- 0,21 (0,11)	- 0,19 (0,11)	- 0,24 (0,11)	0,12 (0,19)
Pakistanaïes	- 1,09 (0,16)	- 1,01 (0,16)	- 0,96 (0,16)	- 0,64 (0,21)
Chinois	- 1,20 (0,29)	- 1,22 (0,29)	- 1,22 (0,30)	- 0,83 (0,34)
Classe du père				
Données manquantes		0,02 (0,04)	0,08 (0,05)	0,11 (0,05)
Agricole		- 0,09 (0,07)	- 0,06 (0,07)	- 0,03 (0,08)
Semi et non-qualifié		0	0	0
Qualifié		0,36 (0,04)	0,28 (0,04)	0,30 (0,04)
Petite bourgeoisie		0,30 (0,06)	0,25 (0,06)	0,30 (0,06)
Haute et moyenne bourgeoisie		0,64 (0,05)	0,42 (0,06)	0,45 (0,06)
Qualifications				
Données manquantes			0,70 (0,05)	0,71 (0,06)
Aucune			0	0
CSE			0,63 (0,04)	0,62 (0,04)
O level			0,95 (0,04)	0,95 (0,04)
A level			2,42 (0,13)	2,42 (0,13)
Professionnelles supérieures			2,59 (0,14)	2,56 (0,14)
Universitaires			1,43 (0,16)	1,41 (0,16)
Âge				
Âge carré (*100)			0,14 (0,01)	0,14 (0,01)
Âge*qual (*100)			- 0,14 (0,01)	- 0,14 (0,01)
			- 0,03 (0,34)	- 2,89 (0,34)
Classe du père* ethnicité				
Données manquantes				- 0,54 (0,19)
Agricole				- 0,48 (0,24)
Peu et non-qualifié				0
Qualifié				- 0,42 (0,19)
Petite bourgeoisie				- 0,71 (0,22)
Haute et moyenne bourgeoisie				0,60 (0,29)
Qualifications* ethnicité				
Données manquantes				- 0,04 (0,20)
Aucune				0
Autres				0,25 (0,17)
O level				0,04 (0,20)
A level				0,02 (0,26)
Professionnelles supérieures				0,85 (0,41)
Universitaires				0,39 (0,51)
Amélioration des modèles (df)	117,2 (5)	394,4 (10)	2 038,0 (19)	2 058,5 (30)

Note : les chiffres entre parenthèses correspondent aux erreurs-type de l'estimateur du paramètre.

autres classes. L'ethnicité est la seule variable explicative du modèle 1. Chacune des cinq minorités ethniques est comparée à tour de rôle avec les Blancs d'origine britannique. Ce modèle ne présente que quelques-unes des informations du tableau 6, mais les expose sous forme de rapport de chances. Le tableau 6 indique que les chances relatives pour qu'un Blanc d'origine britannique accède à la haute et moyenne bourgeoisie et évite les positions sociales les plus défavorisées sont de 1 pour 2,2 (31 % ont accédé à la haute et moyenne bourgeoisie et 69 % ont échoué). Par contraste, les chances qu'un Pakistanais accède à la haute et moyenne bourgeoisie sont de 1 pour 8,1. Le rapport de ces deux chiffres, celui des Blancs d'origine britannique étant fixé à 1, est de 1 pour 0,27. À partir de ce logarithme naturel de 0,27, nous obtenons $-1,31$ qui est l'estimation de paramètres indiquée pour les Pakistanais au tableau 7. Cela signifie que les Blancs d'origine britannique ont trois fois plus de chances que les Pakistanais d'accéder à la haute et moyenne bourgeoisie.

Les estimations de paramètres issues d'une régression logistique peuvent donc être comparées à des rapports de chances ajustés. Si nous posons les estimations de manière exponentielle, c'est-à-dire si nous prenons l'antilogarithme, nous obtenons des rapports de chances ordinaires qui, comme nous venons de le voir, ont une interprétation relativement directe en termes de chances ou des risques relatifs. Il convient de souligner toutefois que nous ne pouvons pas interpréter directement les paramètres de régression logistique en termes de probabilités mais uniquement en termes de chances ou de risques relatifs. Ils nous éclairent sur les risques ou les chances d'un groupe, par rapport à un autre groupe, d'atteindre une destination particulière et d'éviter d'autres destinations.

Si nous lisons les résultats du modèle 1 au tableau 7, nous pouvons constater que les cinq minorités ont des estimations de paramètres négatives. Les paramètres les plus négatifs concernent les Pakistanais et les Caraïbes noirs, tandis que les Irlandais sont les plus proches des Blancs d'origine britannique. Dans le cas des Indiens et des Chinois, les estimations se rapprochent de zéro. Ces estimations du modèle 1 nous éclairent sur les différences globales entre les différents groupes ethniques en termes d'accès à la haute et moyenne bourgeoisie. Nous voulons savoir si les variables telles que la classe du père, introduites dans les modèles suivants, peuvent expliquer en partie ou en totalité ces différences globales. Attention, la réussite apparente des Chinois et des Indiens en termes

d'accès à la haute et moyenne bourgeoisie ne signifie pas qu'ils concourent sur un pied d'égalité avec les Blancs d'origine britannique. Compte tenu du niveau élevé de leurs qualifications scolaires, ces deux minorités devraient en fait dépasser les Blancs d'origine britannique en termes d'accès à la haute et moyenne bourgeoisie.

Le modèle 2 inclut le contrôle de la classe du père. Nous voulons déterminer si les positions défavorisées de certaines minorités ethniques telles que les Irlandais, les Pakistanais et les Caraïbes noirs s'expliquent en partie par leurs origines sociales. Nous allons voir si le contrôle des origines sociales introduit dans le modèle 2 réduit les estimations de paramètres initiales du modèle 1.

Il est clair, d'après l'amélioration globale de l'ajustement, que la classe du père a un impact considérable sur l'accès à la haute et moyenne bourgeoisie. Comme l'on pouvait s'y attendre, le fait d'avoir des origines sociales dans la haute et moyenne bourgeoisie joue fortement sur l'accès à cette classe. Il convient également de souligner que des origines agricoles ont un impact négatif considérable : les enquêtés issus de milieux agricoles ont un accès moindre à la haute et moyenne bourgeoisie que ceux issus de la classe ouvrière inférieure (catégorie de référence). Il est également rassurant de constater que l'estimation relative aux données manquantes sur la classe du père est proche de la moyenne, ce qui dénote l'absence de biais importants.

L'introduction de la classe du père dans le modèle 2 réduit quelques-uns des paramètres ethniques. En particulier, l'estimation de paramètres des Irlandais passe de $-0,44$ dans le modèle 1 à $-0,26$ dans le modèle 2. Il apparaît donc que les origines sociales défavorisées des Irlandais peuvent expliquer en partie leur faible réussite apparent en termes d'accès à la haute et moyenne bourgeoisie. Les estimations relatives aux Caraïbes noirs et aux Pakistanais, quoique quelque peu réduites, demeurent malgré tout extrêmement significatives. Les origines sociales ne peuvent donc pas expliquer à elles seules leurs handicaps actuels sur le marché du travail.

Le modèle 3 inclut les contrôles de l'âge et des qualifications ainsi que leur interaction. Nous pouvons observer que l'accès à la haute et moyenne bourgeoisie est étroitement associé aux qualifications : plus les qualifications sont élevées, plus les risques d'échec sont faibles. L'âge, toutefois, a une association non linéaire avec l'accès à la haute et moyenne bourgeoisie : les chances augmentent lorsque les hommes

atteignent l'âge mûr mais ont tendance ultérieurement à décroître (ce qu'indique le signe négatif associé au carré de l'âge). Il convient de préciser que cette relation non linéaire peut refléter des opportunités du marché du travail saisies à un moment donné par des personnes à la recherche d'un emploi, et ne correspond donc pas nécessairement et exclusivement un phénomène de cycle de vie.

Il existe également une interaction importante entre l'âge, les qualifications et l'accès à la haute et moyenne bourgeoisie⁶. Le signe négatif de l'interaction indique que, chez les enquêtés les plus qualifiés, l'âge influe moins sur les chances d'accéder à la haute et moyenne bourgeoisie que chez les enquêtés les moins qualifiés. Sans doute parce que nombre de professions dans cette classe, notamment les professions à forte spécialisation, recrutent directement des jeunes hautement qualifiés. Les personnes moins qualifiées, quant à elles, doivent avancer dans leurs carrières professionnelles pour pouvoir y accéder.

L'introduction de l'âge, des qualifications scolaires et de leur interaction dans le modèle n'a pas de réel impact sur les paramètres relatifs aux Indiens et aux Chinois. Leurs estimations de paramètres ont quelque peu augmenté, confirmant notre argument antérieur selon lequel ils auraient dû obtenir de meilleurs résultats dans la compétition pour l'accès à la haute et moyenne bourgeoisie, vu leurs niveaux scolaires élevés. Toutefois, les changements sont tellement infimes que nous ne devrions pas y attacher beaucoup d'importance.

Le modèle 3, par ailleurs, fait apparaître des réductions substantielles dans les estimations relatives aux Caraïbes noirs et aux Pakistanais. Ces deux estimations sont maintenant moitié moins importantes que dans le modèle 1. Dans le cas des Caraïbes noirs, l'estimation est passée de $-1,14$ à $-0,70$ et, dans le cas des Pakistanais, de $-1,31$ à $-0,74$. L'âge et l'éducation semblent donc expliquer en partie les handicaps dont souffrent ces deux minorités en termes d'accès à la haute et moyenne bourgeoisie. De plus, ces variables semblent expliquer pleinement les handicaps dont souffrent les Irlandais pour lesquels l'estimation de paramètres est maintenant positive, mais encore proche de zéro.

⁶ Nous avons initialement modélisé cette interaction avec des paramètres d'âge séparés pour chaque niveau de qualification, mais nous avons constaté que nous pouvions obtenir de meilleurs résultats en introduisant deux paramètres d'âge, un pour les enquêtés les moins qualifiés titulaires de qualifications *O level* ou inférieures et un pour les enquêtés plus qualifiés.

Le modèle 3 part du principe qu'en matière de transmission intergénérationnelle des avantages et des handicaps, l'éducation et les origines sociales opèrent de la même manière pour les minorités ethniques et la population blanche d'origine britannique. Il est possible toutefois, comme nous l'avons mentionné dans l'introduction, que l'expérience de l'immigration perturbe ces processus. Les pères qui, en Inde par exemple, appartenaient à la haute et moyenne bourgeoisie ne pourront pas utiliser leurs réseaux sociaux pour aider leurs enfants à réussir sur le marché du travail britannique : les relations sociales et le capital social acquis dans le pays d'origine ne sont pas aisément transférables. Il est probable aussi que les biens matériels tels que les terres ou les entreprises commerciales n'aient pas la même valeur en Grande-Bretagne que dans le pays d'origine. En effet, dans nombre de cas (par exemple les réfugiés indiens d'Afrique de l'Est), les immigrés n'ont pu emporter que peu de capital avec eux, voire aucun. De même, les qualifications scolaires obtenues en Inde ne jouiront pas, auprès des employeurs britanniques, de la même réputation que les qualifications britanniques. Nous devons donc vérifier si des origines sociales privilégiées ou des qualifications scolaires supérieures confèrent les mêmes avantages aux membres des minorités ethniques (dont la grande majorité dans notre échantillon, comme nous l'avons vu plus haut, sont nés à l'étranger) qu'aux Blancs d'origine britannique.

Compte tenu de l'effectif réduit des échantillons, nous vérifions cette hypothèse en construisant une variable binaire simple qui distingue toutes les minorités ethniques des Britanniques blancs et en calculant les interactions entre cette variable binaire et les origines sociales. Nous calculons également les interactions avec chacun des niveaux scolaires⁷. Autrement dit, ces interactions nous permettent de déterminer si les origines sociales et les qualifications exercent la même influence sur les positions sociales actuelles des Blancs d'origine britannique que sur celles des minorités ethniques prises dans leur ensemble.

Le modèle 4 fait apparaître une amélioration notable de l'ajustement par rapport au modèle 3, indiquant la présence d'interactions significatives. L'inspection des estimations de paramètres et de leurs erreurs stan-

⁷ Nous avons également construit des interactions qui distinguent les enquêtés nés à l'étranger de ceux nés en Grande-Bretagne et ceux possédant des qualifications obtenues après leur arrivée en Grande-Bretagne de ceux les ayant obtenues dans leurs pays d'origine. Aucune de ces formulations alternatives n'a amélioré l'ajustement du modèle.

dard montre qu'aucune des interactions impliquant les origines sociales n'est significative. Contrairement à nos prévisions donc, il apparaît que des origines sociales favorisées apportent aux minorités ethniques les mêmes types d'avantages qu'aux hommes blancs d'origine britannique.

En revanche, toutes les interactions avec les qualifications sont significatives. Les estimations de paramètres associées à ces interactions se situent à 1,0 environ et ont toutes des signes positifs. Ceci signifie que les qualifications, tous niveaux confondus, apportent aux membres des minorités ethniques des bénéfices plus substantiels qu'aux Blancs d'origine britannique. L'interaction entre la catégorie « autres qualifications » et l'ethnicité est associée à une estimation de paramètres particulièrement élevée, mais il convient de rappeler que cette catégorie recouvre une grande diversité de qualifications comprenant les qualifications étrangères. Il est probable que certaines de ces qualifications étrangères soient de haut niveau, d'où des bénéfices supérieurs à ceux escomptés.

La conclusion selon laquelle les qualifications apportent aux minorités ethniques des bénéfices plus substantiels qu'aux Blancs d'origine britannique est contraire à nos prévisions puisque nous pensions que le capital humain et culturel n'était pas facile à importer des pays d'origine. Il existe toutefois une autre méthode d'analyse de ces données, peut-être plus informative, qui consiste à se concentrer sur les membres des minorités ethniques sans qualifications. Ces interactions nous indiquent en effet que ces personnes souffrent de handicaps plus grands que les Blancs britanniques. Il suffit pour s'en convaincre de regarder les estimations de paramètres associées à l'ethnicité dans le modèle 4. Comparées au modèle 3, ces estimations sont toutes tombées à 0,7 (reflétant le fait que les estimations relatives aux interactions entre ethnicité et qualifications se situent aussi en moyenne autour de 0,7). Ces estimations de paramètres relatives à l'ethnicité comparent la réussite relative des membres des groupes ethniques dans les catégories de référence, à savoir des membres jeunes, non-qualifiés et issus de milieux sociaux inférieurs.

Ces interactions signifient qu'il ne faut pas généraliser à propos des handicaps des différents membres d'une même minorité. Les handicaps sont d'autant plus importants si le membre du groupe minoritaire n'a pas de qualifications. Pour parler crûment, nous pouvons dire que les membres non-qualifiés des minorités ethniques sont tout au bout de la file d'attente pour les places dans la haute et moyenne bour-

geoisie, loin derrière leurs homologues non-qualifiés mais qui ont la chance d'être Blancs. Bien entendu, les personnes non-qualifiées, quelle que soit leur ethnicité, ont généralement plus de risques d'échec dans la compétition pour l'accès à la haute et moyenne bourgeoisie, mais les membres non-qualifiés des minorités ethniques sont exposés à des risques particulièrement élevés. Si nous analysons les estimations de paramètres de manière exponentielle, comme décrit ci-dessus, nous pouvons peut-être mieux visualiser l'étendue de ce handicap. Ainsi, pour les Pakistanais, l'estimation de -1,42 se transforme en un rapport de chances ajusté de 4,14 pour 1, soit 1 pour 0,24. Par conséquent, les risques d'échec pour les Pakistanais non-qualifiés dans la compétition pour l'accès à la haute et moyenne bourgeoisie sont quatre fois plus élevés que pour les Blancs d'origine britannique non-qualifiés.

Il semble donc que nous soyons revenus à notre point de départ, à savoir que les Pakistanais et les Caraïbes noirs sont particulièrement désavantagés dans la compétition pour l'accès à la haute et moyenne bourgeoisie. En effet, les estimations de paramètres pour ces deux groupes dans le modèle 4 sont à peine supérieures à celles du modèle 1. Toutefois, il convient d'expliquer clairement les résultats du modèle 4. Il montre que les membres non-qualifiés des groupes minoritaires réussissent beaucoup moins bien que les Blancs non-qualifiés d'origine britannique. Toutefois, les membres qualifiés des minorités ethniques obtiennent des résultats substantiels en contrepartie de leurs qualifications et ne sont pas aussi désavantagés, par rapport aux Blancs britanniques, que les membres non-qualifiés des groupes minoritaires. Par exemple, pour les Pakistanais titulaires de qualifications universitaires, nous pouvons calculer que leurs chances relatives sont de 1 pour 0,64. Autrement dit, leurs risques d'échec en termes d'accès à la haute et moyenne bourgeoisie sont environ une fois et demi plus importants que ceux des Blancs d'origine britannique diplômés.

■ Accès à la petite bourgeoisie

Le tableau 8 rapporte une série similaire de modèles conçus pour étudier l'accès à la petite bourgeoisie. Dans ces modèles, nous avons exclu les personnes ayant réussi à accéder à la haute et moyenne bourgeoisie, et le nombre de cas est ainsi tombé à 32 169.

Le modèle 1, dans la logique des résultats du tableau 6, fait apparaître des paramètres positifs significatifs pour les Chinois et les Indiens et un paramètre négatif pour les Caraïbes noirs. Ceci reflète les proportions relativement élevées de Chinois et d'Indiens qui se sont installés à leur compte en Grande-Bretagne et le faible taux de travailleurs indépendants chez les Caraïbes noirs. Cette image est bien entendue conforme aux schémas généraux mis en évidence par des études sur le travail indépendant dans les minorités ethniques (Light et Bhachu, 1993 ; Srinivasan, 1993).

Nous pouvons observer, à partir des modèles 2 et 3, que l'accès à la petite bourgeoisie suit des processus très différents de ceux impliqués dans l'accès à la haute et moyenne bourgeoisie. L'accès à la petite bourgeoisie n'est pas aussi tributaire des qualifications, les paramètres de qualification étant généralement assez bas. En revanche, les origines sociales ont un lien étroit avec l'accès à la petite bourgeoisie. Il n'est guère surprenant de constater que le fait d'avoir un père issu de la petite bourgeoisie constitue un paramètre significatif : comme l'ont démontré d'autres études sur la petite bourgeoisie, le travail indépendant présente un niveau élevé de continuité intergénérationnelle. On observe également un important paramètre lié aux origines agricoles⁸.

Enfin, dans le modèle 4, nous introduisons les mêmes termes d'interaction que ceux inclus dans l'analyse de la haute et moyenne bourgeoisie. Toutefois, comme nous l'avons déjà constaté, les processus impliqués dans l'accès à la petite bourgeoisie sont très différents de ceux impliqués dans l'accès à la haute et moyenne bourgeoisie, et le schéma des interactions est très différent aussi. Dans le cas de l'accès à la haute et moyenne bourgeoisie, les qualifications constituent la principale voie et les interactions entre ethnicité et qualifications se sont révélées significatives. Dans le cas de l'accès à la petite bourgeoisie, les origines sociales sont plus importantes que les qualifications et, en conséquence, peu d'interactions avec les qualifications sont significatives alors que celles avec la classe sociale du père sont extrêmement significatives mais avec des signes négatifs. En effet, ces interactions effacent plus ou moins l'impact que la classe du père avait dans les modèles 2 et 3. Ainsi, pour les minorités ethniques, le paramètre associé

⁸ L'association avec les origines agricoles peut être partiellement artificielle car les personnes qui sont actuellement des agriculteurs sont incluses dans la petite bourgeoisie.

aux origines dans la petite bourgeoisie se situe à $1,45 - 1,28 = 0,17$, alors que celui associé aux origines agricoles atteint $1,40 - 1,06 = 0,34$ ⁹. Il semble donc que les minorités ethniques réussissent moins bien que les Blancs d'origine britannique à transmettre à leurs fils les ressources permettant d'accéder au travail indépendant. L'expérience de l'immigration a vraisemblablement compromis la transmission intergénérationnelle d'un avantage.

Cette conclusion a une implication assez remarquable. Alors que les tableaux 4 et 6 indiquaient que des proportions élevées de pères et de fils des minorités chinoise et indienne appartenaient à la petite bourgeoisie, les résultats du modèle 4 indiquent que cela n'a rien à voir, ou très peu, avec la transmission des traditions ou ressources familiales. Dans les minorités ethniques, contrairement aux Blancs d'origine britannique, le choix d'accéder à un travail indépendant ne semble pas lié à l'expérience du père.

■ Capacité à éviter les positions défavorisées

Nous allons nous pencher maintenant sur les personnes n'ayant pas réussi à accéder à la haute et moyenne bourgeoisie ou à la petite bourgeoisie. Le tableau 6 met en évidence des différences notables entre les divers groupes ethniques pour ce qui est d'éviter le chômage et d'accéder à un travail plus qualifié. Étant donné que le travail manuel semi-qualifié et non-qualifié comporte des risques élevés de chômage et implique des désavantages matériels, nous regroupons ce type de travail avec le chômage. Autrement dit, nous opposons le travail qualifié des classes III, V et VI aux emplois défavorisés de la classe VII et au chômage. Les analyses figurant au tableau 9 portent donc sur la capacité à vaincre un handicap, pris au sens large du terme.

Dans le modèle 1, nous constatons que les cinq minorités ethniques, Chinois et Indiens compris, présentent des paramètres négatifs statistiquement significatifs, les plus élevés se rapportant en fait aux Chinois. Il s'agit là d'un schéma assez différent de ceux que nous avons vus jusqu'ici mais qui reflète bien la pola-

⁹ Si nous reprenons le modèle 3 excluant les Blancs d'origine britannique, nous obtenons une estimation de paramètres significative de 0,43 (0,21) pour les origines agricoles, mais une estimation peu significative de 0,20 (0,20) pour les origines dans la petite bourgeoisie.

risation des minorités ethniques dont nous avons parlé plus haut. Ainsi, bien que les Chinois et les Indiens aient en général de bonnes chances (par rapport aux Blancs d'origine britannique) d'accéder à la haute et moyenne bourgeoisie et à la petite bourgeoisie, ceux qui se retrouvent dans le marché du travail manuel obtiennent des résultats inférieurs à ceux des Blancs d'origine britannique. Comme nous l'avons constaté au tableau 6, ils ont moins de chances d'accéder à un travail qualifié et sont plus susceptibles que les Blancs d'origine britannique de se retrouver dans les niveaux inférieurs de la classe ouvrière ou au chômage.

L'analyse des modèles 2 et 3 montre que la capacité à éviter les positions défavorisées est clairement liée aux qualifications, bien que les estimations associées à l'éducation soient généralement inférieures à celles figurant au tableau 7 (accès à la haute et moyenne bourgeoisie). Mais comme l'ont démontré d'autres études, les qualifications protègent contre les risques de chômage. Il existe toutefois une relation curviligne intéressante entre les qualifications et la capacité à éviter une position défavorisée. Ainsi, l'estimation des paramètres relative aux qualifications universitaires est inférieure à celle relative aux qualifications professionnelles spécialisées ou aux *Advanced level*. Autrement dit, les qualifications universitaires semblent offrir une protection moindre contre le chômage que ces qualifications intermédiaires (voir Heath et Cheung, 1998). Peut-être voyons-nous ici le signe de « diplômés surqualifiés ». Il est impossible toutefois de déterminer à partir de ces données si l'échec des diplômés universitaires à obtenir un emploi qualifié provient de la réticence des employeurs à l'égard d'une main-d'œuvre surqualifiée ou de la résistance des diplômés à accepter des emplois ne correspondant pas à leurs qualifications.

Dans le modèle 3, l'introduction des origines sociales et du niveau scolaire réduit quelques-uns des paramètres associés au groupe ethnique, quoique dans des proportions relativement peu importantes. Dans le cas des Pakistanais, par exemple, l'estimation de paramètres passe de -1,09 dans le modèle 1 à -0,96 dans le modèle 3, ce qui reste un désavantage très substantiel.

Dans le modèle 4, nous intégrons les interactions avec l'ethnicité. Contrairement aux tableaux 7 et 8 de l'accès à la haute et moyenne bourgeoisie et à la petite bourgeoisie, l'intégration de ces interactions améliore peu l'ajustement du modèle. Par ailleurs, cette amélioration ne revêt qu'une signification statistique limitée

(l'amélioration de l'ajustement par rapport au modèle 3 n'est que de 20,5 pour une augmentation de 11 degrés de liberté). Le schéma général des interactions relatif aux qualifications est plus important pour les membres des minorités ethniques que pour les Blancs d'origine britannique (pâle reflet de l'interaction que nous avons observée dans l'accès à la haute et moyenne bourgeoisie), alors que les origines sociales sont moins importantes pour les minorités ethniques que pour les Blancs d'origine britannique, tous les paramètres d'interaction ayant des signes négatifs.

Nous constatons donc maintenant que les paramètres ethniques (qui, rappelons-le, indiquent la réussite relative de jeunes non-qualifiés issus de milieux défavorisés) présentent un schéma plutôt inhabituel : les estimations relatives aux Irlandais, Caraïbes noirs et Indiens sont proches de zéro, alors qu'elles sont négatives et hautement significatives pour les Pakistanais et les Chinois. Paradoxalement donc, bien que les Chinois qualifiés constituent le groupe ayant le plus de chances d'accéder à la haute et moyenne bourgeoisie, les Chinois non-qualifiés sont les moins susceptibles d'éviter des positions défavorisées.

* *
*

Les schémas mis en évidence dans cet article sont relativement complexes et suggèrent que toutes conclusions d'ordre général sur le handicap des minorités ethniques ne seront au mieux qu'une demi-vérité. Ce qui est clair, c'est que des processus différents d'insertion et d'exclusion opèrent dans différents domaines du marché du travail. Par exemple, dans la compétition pour accéder à la haute et moyenne bourgeoisie, les qualifications revêtent une importance capitale. En effet, les Chinois hautement qualifiés connaissent une réussite relative et concourent sur un pied d'égalité avec les Blancs d'origine britannique. Toutefois, sur le marché du travail manuel, les Chinois réussissent moins bien à accéder à des emplois qualifiés et à éviter les emplois non-qualifiés ou le chômage.

Les mêmes schémas semblent s'appliquer aux Irlandais et aux Indiens : les membres instruits de ces minorités semblent concourir sur un pied d'égalité avec les Blancs d'origine britannique de milieux sociaux et niveaux scolaires similaires en termes d'accès à la haute et moyenne bourgeoisie. Toutefois, ceux qui évoluent dans le marché du travail manuel semblent désavantagés par rapport aux Britanniques.

Les Caraïbes noirs et les Pakistanais, par ailleurs, semblent désavantagés en comparaison avec les

Indiens et les Chinois (et bien entendu avec les Blancs d'origine britannique) en termes d'accès à la haute et moyenne bourgeoisie mais ont des résultats comparables sur le marché du travail manuel. Et tandis que leurs désavantages sur ces deux marchés du travail peuvent s'expliquer en partie par un manque de qualifications et des origines sociales défavorisées, des désavantages significatifs subsistent même après le contrôle de l'âge, de l'éducation et des origines sociales.

Comment pouvons-nous expliquer ces différents schémas ? Première hypothèse, certaines variables laissées de côté telles que la maîtrise de la langue anglaise pourraient peut-être expliquer quelques-uns des handicaps dont souffrent les Indiens, Chinois et Pakistanais les moins instruits (Dustmann, 1994 ; Chiswick et Miller, 1995). En effet, les immigrants asiatiques instruits ont vraisemblablement appris l'anglais à un bon niveau, ce qui n'est sans doute pas le cas des immigrants non-qualifiés. Ceci pourrait expliquer l'interaction entre éducation et ethnicité que nous observons dans l'accès à la haute et moyenne bourgeoisie. Néanmoins, ce type d'explication ne peut pas s'appliquer aux Irlandais et aux Caraïbes noirs dont l'anglais est la première langue.

Deuxième hypothèse, l'expérience même de l'immigration ne permet peut-être pas aux immigrants d'accéder aux avantages professionnels revenant aux Blancs d'origine britannique ? Ceci pourrait s'appliquer particulièrement au capital social ou matériel, mais également au capital humain et culturel – la connaissance et les compétences acquises à travers l'éducation peuvent être spécifiques à un contexte de société particulier et ne pas être d'une grande aide pour négocier l'accès à un marché du travail différent. Ce type d'arguments semble particulièrement pertinent dans le cas des personnes issues de la petite bourgeoisie : chez les Blancs d'origine britannique, on observe d'importants processus de tradition intergénérationnelle de travail indépendant mais ceux-ci semblent pratiquement absents dans les minorités ethniques (dont la plupart sont des immigrants de la première génération).

Il existe toutefois peu de signes indiquant que les qualifications étrangères apportent moins d'avantages que les qualifications britanniques ou que des origines sociales dans la haute et moyenne bourgeoisie exercent un impact moindre chez les minorités ethniques, du moins en ce qui concerne l'accès à la haute et moyenne bourgeoisie ou la capacité à éviter les positions défavorisées dans la structure des classes. Ceci

bien entendu suggère que les mécanismes impliqués ne sont pas aussi culturellement spécifiques après tout. Une troisième hypothèse est l'existence de biais de sélection. Par exemple, si les Chinois ou les Indiens sont particulièrement susceptibles d'accéder à un travail indépendant, cela signifie non seulement qu'un nombre réduit d'entre eux se retrouve sur le marché du travail manuel, mais également que ceux qui y entrent constituent un groupe marginal, peut-être dépourvus des compétences et des aptitudes requises pour réussir en tant qu'indépendants. Ce genre de biais de sélection pourrait en principe expliquer pourquoi les Chinois et les Indiens qui se retrouvent sur le marché du travail manuel obtiennent des résultats médiocres. Une étude sur les chefs d'entreprise indiens suggère que le travail indépendant est choisi comme un moyen d'éviter des positions défavorisées (Srinivasan, 1993). Les taux élevés de travailleurs indépendants chez les Indiens et les Chinois reflètent donc peut-être les obstacles auxquels ils sont confrontés pour accéder à des emplois manuels qualifiés et au travail non manuel, ainsi que leur détermination à éviter autant que faire se peut le chômage ou les emplois non-qualifiés.

Ce type de biais de sélection, qui dans la théorie paraît plausible, laisserait entendre également que les groupes tels que les Caraïbes noirs devraient obtenir de meilleurs résultats sur le marché du travail manuel puisque très peu d'entre eux accèdent à la haute et moyenne bourgeoisie ou à la petite bourgeoisie. Une comparaison des estimations de paramètres relatives aux Caraïbes noirs dans les tableaux 7, 8 et 9 suggère que cette interprétation peut avoir un appui empirique : l'estimation de paramètres pour les Caraïbes noirs semble en général moins élevée dans le tableau 9, tant par rapport aux Blancs d'origine britannique que par rapport aux autres minorités ethniques, que dans les tableaux 7 et 8.

Ainsi, il existe vraisemblablement une interaction complexe entre les processus en jeu dans les différents marchés du travail. Les difficultés à réussir sur un marché du travail peuvent avoir un impact sur le nombre d'entrants sur l'autre marché du travail, et vice versa. Les schémas d'insertion et d'exclusion des membres des minorités ethniques sur le marché du travail britannique semblent refléter les biens matériels et culturels qu'ils ont emportés avec eux, la valeur que revêtent ces biens dans les différents domaines du marché du travail britannique, les obstacles qu'ils rencontrent pour accéder à des types d'emplois particuliers et les choix stratégiques qu'ils ont fait pour venir à bout de ces difficultés. ■

Bibliographie

- Castles S. et Kosack G. (1985), *Immigrant Workers and Class Structure in Western Europe*, 2^e édition, Oxford University Press, Oxford.
- Cheng Y. and Heath A. (1993), « Ethnic Origins and Class Destinations », *Oxford Review of Education*, vol. 19, n° 2, p. 151-166.
- Chiswick B. et Miller P. (1995), « The Endogeneity between Language and Earnings : International Analyses », *Journal of Labour Economics*, avril, p. 246-288.
- Drew D., Gray J. et Sime N. (1992), « Against the Odds : The Education and Labour Market Experiences of Black Young People », *Youth Cohort Series* no. 19. Sheffield, Department of Employment.
- Duncan O.D. (1968), « Inheritance of Poverty or Inheritance of Race », in Moynihan D.P. (ed.), *On Understanding Poverty*, Basic Books, New York, p. 85-110.
- Dustmann C. (1994), « Speaking Fluency, Writing Fluency and Earnings of Migrants », *Journal of Population Economics*, vol. 7, p. 133-156.
- Erikson R., Goldthorpe J.H. et Portocarero L. (1979), « Intergenerational Mobility in three Western European Societies », *British Journal of Sociology*, vol. 30, p. 415-441.
- Heath A., Mills C. et Roberts J. (1992), « Towards Meritocracy ? Recent Evidence on an Old Problem », in Crouch C. et Heath A. (eds.), *Social Research and Social Reform*, Clarendon Press, Oxford.
- Heath A. et Ridge J. (1983), « Social Mobility of Ethnic Minorities », *Journal of Biosocial Science Supplement*, n° 8, p. 169-184.
- Heath A. et McMahon D. (1996), « Education and Occupational Attainments : the Impact of Ethnic Origins », in Karn V. (ed), *Education, Employment and Housing Ethnicity in the 1991 Census, volume 4*, HMSO, London.
- Heath A. et Cheung S. (1998), « Education and Occupation in Britain », in Mueller W. et Shavit Y. (eds), *From School to Work : A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*, Clarendon Press, Oxford.
- Ishida H., Muller W. et Ridge J. (1995), « Class Origin, Class Destination and Education : A Cross-National Study of Ten Industrial Nations », *American Journal of Sociology*, vol. 101, n° 1, juillet, p. 145-193.
- Jones T. (1993), *Britain's Ethnic Minorities : An analysis of the Labour Force Survey*, Policy Studies Institute, London.
- Light I. et Bhachu P. (1993), *Immigration and Entrepreneurship*, New Brunswick, New Jersey.
- Karn V. (ed) (1997), *Ethnicity in the 1991 Census, volume four : Employment, Education, and Housing among the Ethnic Minority Populations of Britain*, HMSO, London.
- McMahon D. (1993), *The Assimilation of Irish Immigrants in Britain*, D Phil thesis, University of Oxford.
- Shavit Y. et Mueller W. (eds.) (1998), *From School to Work : A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*, Clarendon Press, Oxford.
- Srinivasan S. (1993), *The Asian petite bourgeoisie in Britain*, D Phil thesis, University of Oxford.
- Stewart M. (1982), *Racial Discrimination and Occupational Attainments in Britain*, Centre for Labour Economics, LSE.

Résumé

Les différences ethniques sur le marché du travail britannique : le rôle de l'éducation et des origines sociales

par Anthony Heath et Dorren McMahon

Cet article a pour objet de déterminer dans quelle mesure les origines sociales et les qualifications peuvent expliquer le handicap des minorités ethniques sur le marché du travail et de découvrir si ces facteurs opèrent de la même manière pour les minorités ethniques et la majorité blanche d'origine britannique. Sont ainsi étudiés les processus permettant d'accéder aux postes hautement spécialisés et aux postes d'encadrement de la haute et moyenne bourgeoisie et également les différents processus menant à l'exclusion – au chômage et aux emplois défavorisés et mal payés de la classe ouvrière semi-qualifiée et non-qualifiée. Les auteurs s'intéressent aussi à la petite bourgeoisie à laquelle accèdent souvent des membres des minorités ethniques, peut-être pour échapper au chômage ou au travail manuel peu valorisant. Les données couvrent les hommes de la première génération, à savoir les hommes nés à l'étranger et ayant immigré en Grande-Bretagne.

Nombre des processus analysés opèrent de la même manière ou presque pour les membres des minorités ethniques et les Blancs d'origine britannique. En particulier, contrairement aux attentes théoriques, les origines sociales privilégiées apportent aux membres des minorités ethniques les mêmes avantages professionnels qu'aux Blancs d'origine britannique. Toutefois, l'accès à la petite bourgeoisie constitue une exception majeure : les minorités ethniques réussissent moins bien que les Blancs d'origine britannique à transmettre à leurs fils les ressources permettant d'accéder au travail indépendant.

